

Bifröst

Journal of Social Science

Volume 3, 2009

From the editor / Ávarp ritstjóra

Ian Watson

3 – 4

Konur og stjórnarhættir fyrirtækja á Íslandi

Margrét Sæmundsdóttir

5 – 26

Útvistun í íslenskum þjónustufyrirtækjum

Ingi Rúnar Eðvarðsson,

Sigrún Björg Sigurðardóttir

27 – 44

Íslenskir stjórnendur:

Einkenni, stjórnunaraðferðir og árangur

Ingi Rúnar Eðvarðsson,

Guðmundur Kristján Óskarsson

45 – 65

Viðhorf Íslendinga til innflytjenda á Íslandi

Eva Heiða Önnudóttir

67 – 95

**Hve mikil eru staðkvæmdaráhrif í vísitölu
neysluverðs á Íslandi?**

Kári Joensen

97 – 111

Why do party systems tend to be so stable?

A review of rationalists' contributions

Gissur Ólafur Erlingsson

113 – 123



Bifröst Journal of Social Science — Tímarit um félagsvísindi
Volume 3 — 3. árgangur, 2009

From the editor — Ávarp ritstjóra 3
Ian Watson

Articles — Ritryndar greinar

Konur og stjórnarhættir fyrirtækja á Íslandi 5
Margrét Sæmundsdóttir

Útvistun í íslenskum þjónustufyrirtækjum 27
Ingi Rúnar Eðvarðsson, Sigrún Björg Sigurðardóttir

Íslenskir stjórnendur: Einkenni, stjórnunaraðferðir og árangur 45
Ingi Rúnar Eðvarðsson, Guðmundur Kristján Óskarsson

Viðhorf Íslendinga til innflytjenda á Íslandi 67
Eva Heiða Önnudóttir

Hve mikil eru staðkvæmdaráhrif í vísitölu neysluverðs á Íslandi? 97
Kári Joensen

Research notes — Flugur

Why do party systems tend to have so few players? A review
of rationalists' contributions 113
Gissur Ólafur Erlingsson

Bifröst Journal of Social Science

Volume 3 (2009)

Published by Bifröst University, Borgarnes, Iceland.

Print ISSN: 1670-7788.

Online ISSN: 1670-7796 (<http://bjss.bifrost.is>).

Tímarit um félagsvísindi

3. árgangur (2009)

Gefið út af Háskólanum á Bifröst.

ISSN: 1670-7788.

Einnig í rafrænu formi á vefslóðinni

<http://bjss.bifrost.is> (ISSN 1670-7796).

Editor / Ritstjóri

Ian Watson, Bifröst University

Editorial Board / Ritnefnd

Jill Purdy, University of Washington

Juha Räikkä, University of Turku

Marina Papanastassiou, Copenhagen Business School

Sigurður Líndal, Bifröst University

Pórólfur Þórlindsson, University of Iceland

Cover design / Hönnun kápu

Hörður Lárusson

© 2010 Bifröst University / Háskólinn á Bifröst

This periodical is published under a Creative Commons Attribution license. For more information, see <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0>. You are free to Share — that is, to copy, distribute and transmit the work; and to Remix — that is, to adapt the work; under the following conditions: 1. Attribution. You must attribute the work, including the author, title, journal title, issue and page numbers (but not in any way that suggests that they endorse you or your use of the work). 2. For any reuse or distribution, you must make clear to others the license terms of this work. 3. Any of the above conditions can be waived if you get permission from the copyright holder. 4. Nothing in this license impairs or restricts the author's moral rights.

Editor's Message

Ian Watson

This 2009 issue of the *Bifröst Journal of Social Science* contains six articles which have all been peer-reviewed and subsequently revised. The biggest change in the journal since the 2008 issue is that the current issue includes no working papers. This reflects an increased submission rate which allows the journal to focus on the very best work received. Sincere thanks to all the reviewers who have worked for the journal over the course of the year, as well as to Anna Guðmundsdóttir and Sólveig Einarsdóttir, who have helped with proofreading.

We continue to use Open Journal Systems (OJS) software to manage the journal and have joined with other interested parties to promote open access to scholarly publications in Iceland. In September 2009 I took part in the Open Access Scholarly Publishers Association conference in Lund, Sweden. An article about the journal appeared in volume 5 of *ScieCom Info*, a periodical focusing on open-access scientific publishing in the Nordic and Baltic countries. The Icelandic open access community is planning another mini-conference in spring 2010.

We are now printing the journal via a print-on-demand service in Great Britain. Single printed copies of the journal can be ordered on line, and will be produced and shipped directly from the printer at a relatively low cost. A link to the order site is on the journal website. Of course, copies of all articles continue to be available in PDF form at no charge on the same website.

Ávarp ritstjóra

Ian Watson

Í þessum árgangi af *Tímaritinu um félagsvísindi* eru sex greinar sem allar hafa verið ritrýndar og í kjölfarið endurskoðaðar. Stærsta breytingin frá síðasta ári er að engar vinnugreinar eru birtar í þessum árgangi. Ástæðan er sú að tímaritið hefur fengið fleiri greinar sendar inn en áður og getur því valið úr þær bestu. Öllum ritrýnendum eru færðar bestu þakkir fyrir vinnu sína á árinu sem og Önnu Guðmundsdóttur og Sólveigu Einarsdóttur sem hafa prófarkalesið greinarnar.

Við notum ennþá Open Journal Systems (OJS) hugbúnaðinn við tímaritið og höfum tekið höndum saman með öðrum á Íslandi um að stuðla að þróun á opnum aðgangi að fræðiritum á Íslandi. Ritstjórinn sótti ráðstefnu um opinn aðgang og fræðiútgáfu í Lundi í Svíþjóð í september 2009. Grein um *Tímaritið* birtist í 5. árgangi *ScieCom Info* sem er tímarit um vísindaútgáfu með opnum aðgangi á Nörðurlöndum og í Eystrasaltsríkjunum. Áhugamenn um opinn aðgang á Íslandi hyggjast halda um hann málþing í vor 2010.

Tímaritið er prentað í Bretlandi en þar er boðið upp það að geta prentað eftir þörfum, jafnvel í mjög litlu upplagi. Það er hægt að panta prentað eintak á netinu en það verður framleitt og sent frá prentsmiðjunni á hagstæðu verði. Krækja í pöntunarvefsíðuna er á vefsíðu tímaritsins. Að sjálfsögðu eru allar greinar einnig aðgengilegar í PDF-formi á sömu vefsíðu.

Konur og stjórnarhættir fyrirtækja á Íslandi

Margrét Sæmundsdóttir

Ágrip: Félög sem hafa stjórnarmenn af báðum kynjum eru af mörgum talin skila betri arðsemi en þau félög sem hafa einsleitar stjórnir. Konur í vestrænum löndum eiga þó ekki nema að meðaltali um 15% sæta í stjórnunum fyrirtækja en margar skýringar hafa komið fram á þessu misræmi milli kynjanna. Í þessari rannsókn er gerð athugun á því hvort íslensk fyrirtæki sem hafa bæði kynin í stjórn séu líklegri til þess að skila meiri arðsemi en fyrirtæki sem eru með einsleitar stjórnir. Enn fremur er leitast við að skýra annars vegar hvort að konur sem sitja í stjórn hafi áhrif á stjórnarhætti innan fyrirtækis hvað varðar starfsmenn og hins vegar hvort að fleiri konur séu stjórnendur innan fyrirtækja þar sem konur sitja í stjórn eða öfugt, þ.e. að fyrirtæki sem hafa fleiri kvenstjórnendur auki hlut kvenna í stjórnunum. Gerð var athugun á 101 fyrirtæki í þessu samhengi. Niðurstöðurnar benda til þess að það sé jákvætt marktækt samband milli þess að hafa bæði kynin í stjórn fyrirtækis og arðsemi eigin fjár og veikt en jákvætt samband við arðsemi heildareigna. Hins vegar komu engin tengsl fram þegar skoðað var hvort seta kvenna í stjórnunum leiddi til fleiri kvenna í stjórnendastöðum og betri stjórnarháttanna með tilliti til starfsmanna.

Lykilorð: fjölbreytni; konur; arðsemi; stjórnarhættir; stjórnir; stjórnendur

Abstract: It is often said that gender diversity on corporate boards is positively related to firm performance. Yet women in Western countries hold only about 15 percent of board seats, on average. There are many potential explanations for this gender imbalance. This study investigates whether Icelandic companies who have members of both genders on their boards are likely to be more profitable than companies whose boards lack gender diversity. As well, it attempts to examine whether women who sit on boards have an influence on firms' corporate governance and employee satisfaction, and whether there is a relationship between the number of women on boards and the number of women in top management positions. 101 companies were investigated. The results suggest that there is a statistically significant positive relationship between having members of both genders on the board of a company and its returns on equity, and a weak but positive relationship to companies' returns on assets. On the other hand, the data did not support the hypotheses that women's presence on corporate boards leads to a greater number of women in management positions or to better corporate policies towards employees.

Keywords: diversity; women; performance; corporate governance; board; top management

1. Inngangur

Í febrúar 2009 gaf OECD út ályktun um áhrif stjórnarháttar fyrirtækja (e. corporate governance) á fjármálakreppuna. Í ályktuninni kemur m.a. fram að mistök og veikleiki hafi einkennt stjórnarhætti fyrirtækja þar sem ekki hafi verið gætt nægilega vel að því að draga úr of mikilli áhættu í fjármálaviðskiptum og óhóflegum þóknunum til stjórnarmanna og æðstu stjórnenda fyrirtækja. Þessi ályktun á vel við íslenska viðskiptalífið en ofan á það má segja að stjórnarhættir fyrirtækja hér á landi hafi einkennt af einsleitum stjórnnum, miklum krosseignatengslum og fámennum hópi valdamanna með persónuleg tengsl sín á milli.

Í endurreisninni á fjármálakerfinu sem nú fer fram hér á landi eins og víða annars staðar í heiminum er mikilvægt að nota tækifærið og endurmeta og bæta stjórnarhætti fyrirtækja. Umræðan um bættu stjórnarhætti er þó ekki ný af nálinni. Á síðustu tíu árum hafa komið upp nokkur stór hneyksli og svikamál í rekstri fyrirtækja sem hafa ekki einungis skaðað fjárfesta heldur líka samfélagið. Það hefur orðið til þess að fleiri fræðimenn hafa komið fram og birt greinar um hvernig megi innleiða betri leiðir að góðum stjórnarháttum. Ein af þeim leiðum er að tryggja að stjórn sé skipuð fjölbreyttum hópi einstaklinga vegna þess að slík stjórn er alla jafna talin gefa betri afkomu þegar til lengri tíma er litið. Skilgreina má fjölbreytni annars vegar út frá því hverjir mynda stjórnina s.s. að bæði kynin taki virkan þátt í stjórn fyrirtækis, einstaklingar sem sitja í stjórn hafi ólíkan menningarlegan uppruna, reynslu og/eða menntun og þekkingu. Hins vegar má skilgreina fjölbreytni út frá tilgangi hennar og áhrifum, þ.e. hverju hún eigi að skila fyrirtækinu. Í þessari grein er eingöngu fjallað um kynin í merkingunni fjölbreytni og áhrif sem þau kunna að hafa á stjórn fyrirtækja.

Margar rannsóknir hafa verið gerðar á stjórnunarstíl eða hegðun kynjanna í forystuhlutverki innan fyrirtækja. Flestar þeirra benda til þess að kynin hegði sér á keimlíkan hátt en þó megi greina mun á milli kynjanna þegar kemur að ákvarðanatöku. Konur virðast vera líklegri en karlar til að hika þegar kemur að stórum ákvörðunum, þ.e. þær eru gjarnari á að vilja spyrja fleiri spurninga og greina málin niður í smæstu einingar áður en ákvörðun er tekin. Með öðrum orðum er hér átt við að konur séu áhættumeðvitaðri en karlmenn. Að sama skapi hefur talsvert verið skrifað um að aukinn hlutur kvenna í stjórnnum muni sjálfkrafa leiða til aukinnar þátttöku kvenna í stjórnendastöðum eða að aukinn fjöldi kvenna í stjórnendastöðum muni auka framgang kvenna í stjórn fyrirtækja. Gögn frá m.a. Bandaríkjunum, Bretlandi og Kanada¹ hafa þó ekki greint þetta samband heldur sýnt þvert á móti, að þrátt fyrir að konum hafi fjölgað í æðstu forystuhlutverkum á síðustu áratugum hefur fjölgun þeirra verið mun hægari en hjá karlmönnum. Þykir það einkum skjóta skökku við þar sem konur eru helmingur alls vinnuafls á Vesturlöndum og fleiri konur hafa lokið háskólagráðu en karlmenn í mörgum þessara landa, þ.m.t. á Íslandi.

1 Anastasopoulos, Brown og Brown, 2002.

Á síðustu árum hafa síðan birst rannsóknir á tengslum arðsemi og kynjahlutfalla í stjórnnum fyrirtækja og sýna margar þeirra að fyrirtæki sem hafa bæði kynin í stjórn skili betri arðsemi en þau fyrirtæki sem hafa einsleitir stjórnir. Það eru hins vegar líka til rannsóknir sem gefa enga vísbendingu um tengsl milli þessara þátta en nánast engar þeirra, svo vitað sé, finna neikvæð tengsl.

Megintilgangur þessarar rannsóknar er að reyna að greina hvort stjórnir þar sem konur eiga sæti, hafi áhrif á stjórnarhætti og arðsemi fyrirtækja. Þar sem flestir eru sammála um að stjórn skipti máli er eðlilegt að spyrja sig að því hvað það er sem þarf að skoða í sambandi við hana. Ef það skiptir til dæmis máli að konur séu í stjórn, ekki eingöngu fyrir það að þær eru konur, heldur vegna þess að þær hafa áhrif er mikilvægt fyrir hluthafa í þessu samhengi að tryggja aðkomu þeirra.

Rannsóknin var unnin af viðskiptaráðuneytinu með styrk frá Rannsóknasetri vinnuréttar og jafnréttis við Háskólann á Bifröst. Hugmyndin að þessari rannsókn kviknaði þegar Rannsóknasetrið var að undirbúa ráðstefnu um nýtingu mannauðs í stjórnun fyrirtækja sem lokaáfangi verkefnisins um jafnréttiskennitöluna í samstarfi við viðskiptaráðuneytið og aðra aðila.² Notaðar eru fyrirmyndir frá erlendum rannsóknum við vinnslu gagna.³ Greinin skiptist að öðru leyti upp með eftirfarandi hætti: Eftir inngangi er í öðrum hlutanum fjallað um kenningar um stjórnarhætti í tengslum við fjölbreytni í stjórn fyrirtækja. Í þriðja hlutanum er sagt frá stöðu kynja í stjórnnum fyrirtækja og í fjórða hlutanum er gerð grein fyrir fyrrnefndri rannsókn um áhrif kvenna á stjórnarhætti og arðsemi fyrirtækja. Að lokum eru dregnar saman niðurstöður.

Vert er að geta þess að rannsóknin var unnin fyrir hrun fjármálakerfisins sem átti sér stað hér á landi í byrjun október 2008. Landslagið er því að breytast gagnvart stjórnnum m.a. með tilliti til eignarhalds ríkisins á þremur bönkum, hugsanlegrar samþjöppunar fyrirtækja og fjölgunar gjaldþrota.

2. Stjórnir og stjórnendur

Í stærri fyrirtækjum er mjög kostnaðarsamt og nánast ómögulegt að tryggja beina aðkomu hluthafa að öllum ákvörðunum um rekstur fyrirtækis. Það leiðir til þess að hluthafar sem eru jafnframt eigendur verða að stofna félag og framselja ákvarðana-valdið til nokkurra valinna eða kosinna einstaklinga. Þessir einstaklingar mynda stjórn og fela síðan æðstu stjórnendum í fyrirtækinu að annast daglegan rekstur.⁴ Stjórnin er því tengiliður milli stjórnenda og eigenda og gegnir lykilhlutverki í að

2 Auk viðskiptaráðuneytisins voru iðnaðarráðuneytið, Samtök atvinnulífsins, Félag kvenna í atvinnurekstri, Jafnréttisráð og Jafnréttisstofa aðilar að samstarfinu. Geta má þess að ráðstefnan var haldin í september 2008.

3 Rannsóknin byggist m.a. á rannsóknum Jurkus, Park og Woodard, 2008; Smith, Smith og Verner, 2005; Randøy, Thomsen og Oxelheim, 2006; Catalyst, 2007; Carter, Simkins og Sampson, 2002; Rose, 2005.

4 Birgir Már Ragnarsson, 2004.

taka ákvarðanir um framtíð fyrirtækisins. Þetta framsal veldur hins vegar oft togstreitu milli stjórnar og/eða stjórnenda annars vegar og eigenda hins vegar sem almennt er nefnt umboðsvandi (e. agency problem). Þessi vandi getur komið til vegna ólíkra hagsmuna á milli þessara aðila. Það leiðir gjarnan til óhagræðis og kostnaðar sem er kallaður umboðskostnaður (e. agency cost). Kostnaður getur fallið til vegna þess að stjórnin lætur sína persónulegu hagsmunu ráða á kostnað hluthafanna t.d. með því að taka of mikla áhættu í fjárfestingu í samvinnu við æðstu stjórnendur eða án þeirra. Á sama hátt getur kostnaður fallið til vegna þess að stjórnin veitir stjórnendum ekki nægjanlegt eftirlit og aðhald í rekstri eins og hvað varðar laun sem stjórnendur skammta sjálfum sér og/eða vegna annarra rekstrarútgjalda sem leiða ekki endilega til verðmætis fyrir hluthafana þegar litið er til lengri tíma. Það ætti því að skipta hluthafa miklu máli hverjir eru valdir til þess að stjórna fyrirtækinu annars vegar og að fyrirtækið búi yfir góðum stjórnarháttum hins vegar svo tryggja megi að verið sé að hámarka hag þeirra.

Í rannsóknum Carter, Simkins og Simpson (2003) og Francoeur, Labelle og Sinclair-Desgagné (2007) er bent á það sjónarmið að styrkja megi stjórnarhætti fyrirtækis og draga um leið úr umboðsvandanum og kostnaðinum með því að jafna hlut kvenna og karla í stjórnnum fyrirtækja. Nokkur dæmi eru nefnd þessu til stuðnings. Í fyrsta lagi hafa kynin ólíka sýn og þekkingu á neytendum sem skiptir máli í flóknu viðskiptaumhverfi. Fleiri hugmyndir og upplýsingar eru því líklegri til að spretta upp en hjá einsleitum stjórnnum. Í öðru lagi er talið að þegar bæði kynin eru í stjórn auki það á sjálfstæði stjórnarmanna,⁵ þ.e.a.s. þeir séu líklegri til þess að spyrja fleiri spurninga og eiga í skoðanaskiptum. Allar ákvarðanir eru því betur ígrundaðar sem styrkir samkeppnishæfni fyrirtækja þegar til lengri tíma er litið. Í þriðja lagi má nefna að fyrirtæki sem halda úti virkri stefnu um jafna stöðu kynja eru talin líklegri til þess að bæta viðhorf og ímynd sína út á við gagnvart neytendum og fjárfestum. Að lokum eiga fyrirtæki sem hafa tileinkað sér slíka ímynd auðveldara með að laða til sín hæfari starfsmenn af báðum kynjum.⁶ Rökin sem eru gjarnan notuð gegn ofangreindum sjónarmiðum, s.s. í rannsókn Hambrick, Cho og Chen (1996), eru þau að einmitt vegna þess að kynin eru ólík eigi þau til að skapa vanda og ágreining í fyrirtækjum. Ekki er þó verið að efast um að bæði kynin geti skapað nýjar hugmyndir heldur er vandinn sá að það gengur hægt að taka ákvarðanir vegna óskilvirktrar teymisvinnu sem bitnar á fyrirtækjum, sérstaklega meðal þeirra sem keppa á mjög hröðum samkeppnismarkaði. Þannig er litið á, að þó að ávinningur sé af nákvæmari greiningum þegar litið er til lengri tíma er það ekki talið bæta upp þann neikvæða kostnað og skaða sem fylgir töfinni fyrir ákvörðuninni. Önnur sjónarmið sem hafa verið notuð til þess að styðja við aukinn hlut kvenna í stjórn fyrirtækja tengist hagsmunakenningunni (e. stakeholder theory) sem gerir ráð fyrir því að það sé bæði táknrænt og markmið í sjálfu sér að skipa konu í stjórn jafnvel þótt ekkert samband finnist á milli

5 Sjá einnig rannsóknir Mace, 1971 og Dewatripoint, Jewitt og Tirole, 1999.

6 European Commission, 2003.

kyns og arðsemi fyrirtækisins. Eina sem þarf að gera í þessu samhengi er að hagsmunaaðilar sem geta verið t.d. stjórnámálamenn, samtök, stjórnendur eða starfsmenn þrýsti á fyrirtækin að fjölga konum vegna þess að þeir meta þátttöku kvenna og kvenlæg gildi innan fyrirtækja.⁷

3. Staða kynja í stjórnnum fyrirtækja

Á undanförum árum hefur konum fjölgað í stjórnnum fyrirtækja bæði hérlandis og erlendis. Fjölgun kvenna innan stjórna hefur þó verið mjög hæg og eru karlmenn enn í miklum meirihluta í flestum löndum heims. Sem dæmi má nefna að konur voru að meðaltali í kringum 15% af heildarfjölda stjórnarmanna meðal stærstu félaga á Vesturlöndum á árinu 2007.⁸ Samkvæmt upplýsingum frá Jafnréttiskennitölunni fyrir árið 2007, skipuðu konur 8% af stjórnarsætum sem er fækkun frá því á árinu 2005 en þá skipuðu konur um 12% stjórnarsæta.⁹ Hagstofa Íslands tekur saman fjölda kvenna og karla í stjórnnum og æðstu stjórnendastöðum í öllum hlutafélögum. Á árinu 2007 voru 22% kvenna í stjórn og 19% í æðstu stjórnunarstöðum.¹⁰ Bandaríkin og Kanada eru að jafnaði talin hafa náð bestum árangri hvað varðar fjölgun kvenna í stjórnnum í skráðum félögum. Ísland hefur þó mælst í efri mörkum á Vesturlöndum en í neðri mörkum í samanburði við hin Norðurlöndin. Noregur trónir á toppnum en geta má þess að þar í landi er stór eignarhluti í mörgum stærstu fyrirtækjum í eigu ríkisins. Eins var lögfest í byrjun árs 2008 ákvæði í norskum lögum um kynjakvóta í stjórn fyrirtækja þar sem kveðið er á um að konur skuli að minnsta kosti vera 40% af stjórnarmönnum í hlutafélögum sem skráð eru þar í landi.

Með hliðsjón af því að konur eru helmingur vinnuafls á Vesturlöndum og fleiri konur eru með háskólagráðu en karlmenn í mörgum þessara landa, þar á meðal á Íslandi, er eðlilegt að spyrja hvað valdi því að konur eru ekki jafnmargar og karlmenn í stjórnnum fyrirtækja og í æðstu stjórnendastöðum. Erfitt er að henda reiður á því en margar skýringar hafa komið fram á síðustu árum. Ein þeirra er að konur reki sig enn á hið svokallaða glerþak (e. glass ceiling). Með glerþaki er átt við ósýnilegan múr eða hindranir sem varna því að hæfir einstaklingar nái að þróast innan skipulagsheildar sinnar. Slíkar ósýnilegar hindranir eru sagðar vera til staðar fyrir konur í mörgum fyrirtækjum og koma í veg fyrir að þær nái eins langt og þær gjarnan vildu.¹¹ Önnur þekkt skýring sem hefur verið nefnd er að konur hafi takmarkað aðgengi að tengslanetum vegna skorts á sýnileika og trausti. Þegar leitað er að aðilum til að taka sæti í stjórnnum hafa leitarskilyrðin oftar en ekki verið þröng og ólíklegra

7 Fields og Keys, 2003, bls. 12.

8 Sjá Sealy, Obe og Singh, 2008 og Catalyst, 2008. Hafa verður í huga að samanburður milli landa gefur ekki alltaf rétta mynd þar sem aðferðafræðin á bak við söfnun gagna er mismunandi s.s. hvað varðar stærð fyrirtækja, aldur þeirra o.s.frv.

9 Jafnréttiskennitalan, 2008.

10 Hagstofa Íslands, 2008.

11 Milkovich og Boudreau, 1997.

að konur en karlar falli að þeim skilyrðum sem hefð er fyrir að setja.¹² Margir, m.a. Catalyst (alþjóðleg rannsóknarstofnun í kvennafræðum), hafa bent á að lausnin til þess að auka sýnileika kvenna og brjóta glerþakið sé að innleiða mentorkerfi fyrir stjórnendur. Markmiðið með slíku kerfi er að þjálfra stjórnendur til þess að ná betri árangri við stjórnun og kynna þá út á við svo þeir eigi meiri möguleika á að komast í stjórnir fyrirtækja. Að auki hafa fyrirtæki verið hvött til þess að stytta m.a. vinnutíma og koma þannig til móts við fjölskylduskuldbindingar stjórnenda. Þá eru ýmsir á þeirri skoðun að ef fjölga á konum í stjórnum þurfi þær að fara fyrir meira fé vegna þess að stjórnunarsætunum er skipt á milli þeirra einstaklinga sem fara með stærstu eignarhluti í félögum.¹³ Þessi sýn kann að breytast á næstu árum ef vilji er fyrir hendi að bæta leikreglur um eignarhald fyrirtækja og stjórnarhætti þeirra.

4. Rannsókn um áhrif kvenna í stjórnnum fyrirtækja

Megintilgangur rannsóknarinnar er að skoða samband kvenna í stjórn og ákveðinna þátta í stjórnarháttum innan fyrirtækja annars vegar og tengsl kvenna við arðsemi fyrirtækja hins vegar.

Í fyrsta lagi var lögð könnun fyrir æðstu stjórnendur af báðum kynjum í íslenskum fyrirtækjum. Markmiðið með könnuninni var að fá svör við því hvort munur væri á hegðun þeirra í starfi og hvort þau upplifðu stjórnarhætti innan fyrirtækisins er lytu að starfi þeirra, á sama hátt eða ekki.¹⁴ Hér á eftir verður rætt um jákvæða stjórnarhætti þegar hvorugt kynið upplifir m.a. hindranir (glærþak) eða ójafnrétti í stjórnarháttum en neikvæða ef annað kynið eða bæði upplifa það. Hluti svaranna úr könnuninni var síðan notaður til að meta hvort konur í stjórn hafi jákvæð áhrif á stjórnarhætti fyrirtækis. Í öðru lagi var gerð athugun á því hvort þau fyrirtæki sem hafa jafnara kynjahlutfall í stjórnnum séu líklegri til þess að hafa fleiri konur í æðstu stjórnendastöðum. Í þriðja lagi var gerð athugun á því hvort að fyrirtæki þar sem kynjahlutfallið er jafnara séu líklegri til þess að vera arðsamari en þau fyrirtæki sem eru með einsleitar stjórnir.

Eins og kom fram í inngangi hafa birst erlendar rannsóknir á þessu sviði en þó er ekki vitað um aðra rannsókn en þessa sem nær yfir öll stærstu fyrirtæki á landsvísu, upplýsingar um stjórnarhætti sem snúa að starfi stjórnenda og stjórnendastíl stjórnenda. Rannsóknin hefur þó sína annmarka. Í fyrsta lagi var ekki unnt að safna saman aftur í tímann upplýsingum um fjölda stjórnenda og aðra mikilvæga þætti um

12 Sjá umfjöllun í skýrslu iðnaðar- og viðskiptaráðuneytisins (Þóranna Jónsdóttir, 2005).

13 Sjá umfjöllun í skýrslu iðnaðar- og viðskiptaráðuneytisins (Þóranna Jónsdóttir, 2005).

14 Hér er notast við skilgreiningu sem finna má í skýrslu Birgis Mús Ragnarsonar (2004) en þar segir: Stjórnunarhættir eru „Stefnumiðin sem stjórnun fyrirtækis er miðuð við, svo og helstu grunnreglur og rammar sem ákvarða samspil stjórnunareininga fyrirtækisins, eigendurnir svo og aðrir aðilar, sem verða fyrir beinum áhrifum af fjármálalegum og rekstrarlegum ráðstöfunum fyrirtækisins (í þessu samhengi vísað til þeirra sameiginlega sem aðila er hagsmuna eiga að gæta í fyrirtækinu). Hagsmunaaðilarnir eru starfsfólk, lánardrottinnar, heildsalar, viðskiptavinir og viðkomandi bæjar- eða sveitarfélag, o.fl.“

stjórnarhætti innan fyrirtækja. Í öðru lagi var ekki hægt að fá upplýsingar hvorki í nútíð né fortíð um t.d. menntun, reynslu o.fl. hjá einstaklingum sem sitja í stjórnnum valinna fyrirtækja en slíkar upplýsingar geta verið mikilvægar við mat á arðsemi. Til þess að fá sem bestar niðurstöður og með tilliti til þessara annmarka var ákveðið að hanna tvö gagnasöfn: Annars vegar þar sem skoðuð eru gögn yfir eitt ár, þ.e. um stjórnir, stjórnarhætti og stjórnendur (gagnasafn 1) og hins vegar gögn sem taka yfir tímabilið 2003 til 2006 til að greina arðsemi fyrirtækja (gagnasafn 2). Flestar rannsóknir sem hafa verið gerðar á arðsemi fyrirtækja ná aðeins yfir eitt ár og hafa þær verið gagnrýndar fyrir það, m.a. vegna þess að eðlilegt er að gera ráð fyrir töfum frá því að ákvörðun er tekin og þar til hún skilar sér inn í efnahagsreikning.

4.1. Viðhorfskönnun meðal stjórnenda

Könnun var send út til 617 æðstu stjórnenda í 119 fyrirtækjum sem eru með innlenda framleiðslu og/eða selja vöru sína á erlendum mörkuðum. Fyrirtækin voru valin af lista Frjálsrar verslunar 2006 yfir 300 stærstu fyrirtæki á Íslandi. Gagnaöflun fór fram í gegnum tölvupóst á tímabilinu frá maí til júní 2008. Í heild tóku 269 stjórnendur þátt í könnuninni eða 44%. Í ljós kom við gagnavinnslu að fjarlægja þurfti 36 þátttakendur til að gæta samræmis milli gagnasafnanna eins og fjallað verður nánar um í lið 4.2.¹⁵ Alls voru því notuð 101 fyrirtæki og svörun frá 236 þátttakendum eða 40% af heildarúrtaki. Þar af voru 74 konur sem jafngildir 32% af öllum þátttakendum. Hafa þarf í huga að skipurit geta verið ólík eftir fyrirtækjum, þ.e.a.s. hvernig æðstu stjórnendur eru skilgreindir. Í stærri fyrirtækjum er algengt að margir starfi sem framkvæmdastjórar og einn forstjóri en í minni fyrirtækjum er oftast einn framkvæmdastjóri eða forstjóri og næst á eftir honum t.d. sviðsstjórar eða deildarstjórar. Í rannsókninni var ákveðið að skilgreina æðstu stjórnendur í samræmi við þessa skiptingu hjá stærri og smærri fyrirtækjum enda ætti ábyrgðin að vera sú sama gagnvart fyrirtækinu. Þá þarf að hafa í huga að ekki er vitað um bakgrunn þeirra sem svöruðu ekki könnuninni en það er alltaf hættu á að þeir séu ólíkir þeim sem svara könnunum.

Meðalaldur stjórnenda var 42 ár sem er í takt við mælingar Hagstofu Íslands á aldri framkvæmdastjóra. Eins var lítil munur á aldri eftir kyni. Konur höfðu almennt skemmri starfsaldur sem stjórnendur en karlmenn í fyrirtækinu eða að meðaltali um 5 ár á móti 7 árum hjá karlmönnum. Í tæknifyrirtækjum, fjármálaþjónustu og annarri starfsemi¹⁶ var hlutfall kvenna um 25-35% en í frumvinnslu um 8%. Í gögnum frá Hagstofunni eru konur í fjármálaþjónustu svo dæmi sé tekið um 10% sem er talsvert lægra en þessi athugun sýnir. Gera má því ráð fyrir að hlutfallslega fleiri konur en karlar sem starfa í fjármálageiranum hafi svarað könnuninni. Í athugunum á stjórnendum og starfsemi í dönsku og bandarísku samfélagi kom í ljós að mjög fáir kven-

15 Þeir einstaklingar sem voru fjarlægðir úr gagnasafninu svöruðu ekki könnuninni samkvæmt beiðni eða voru ekki þeir stjórnendur sem leitað var eftir.

16 „Önnur starfsemi“ samanstendur af matvæla-, bygginga-, og fataframleiðlustarfsemi.

Tafla 1. Bakgrunnur þátttakenda

Þátttakendur	Fjöldi	Konur	Karlar
	236	76 (32%)	160 (68%)
Aldur			
39 ára og yngri	99	51%	39%
40-49 ára	99	44%	41%
50 ára og eldri	38	5%	20%
Samtals	236	100%	100%
<i>Meðalaldur</i>	<i>42 ár (std. 8)</i>	<i>40 ár</i>	<i>44 ár</i>
Menntun			
Ekki háskólagráða	24	8%	10%
Háskólagráða	212	92%	90%
Samtals	236	100%	100%
Starfsaldur			
1-4 ár	103	57%	40%
5-9 ár	72	32%	30%
10 ár eða lengur	61	11%	30,00%
Samtals	236	100%	100%
<i>Meðalstarfsaldur</i>	<i>8 ár (std. 7)</i>	<i>5 ár</i>	<i>7 ár</i>
Starfsemi			
Frumvinnsla	36	8%	18%
Fjármálaþjónusta	70	29%	30%
Tæknifyrirtæki	69	29%	29%
Annað	61	34%	23%
Samtals	236	100%	100%
Stjórnunarreynsla			
Já	119	54%	49%
Nei	117	46%	51%
Samtals	236	100%	100%
Situr í stjórn fyrirtækis			
Já	122	39%	60%
Nei	114	61%	40%
Samtals	236	100%	100%

Taflan sýnir fjölda þátttakenda og bakgrunn þeirra eftir kyni í prósentum, flokkuð eftir aldri þeirra, menntun, starfsaldri, starfsemi, stjórnunarreynslu og hvort þau sætu í stjórn fyrirtækis (ekki þó endilega í fyrirtækinu sem þau starfa hjá).

stjórnendur störfuðu í frumiðnaði eða innan við 5%.¹⁷ Ef frumiðnaðurinn í gögnunum er eingöngu skoðaður þá störfuðu 15% þátttakenda þar og þar af voru konur um 30%. Hugsanlegt er að það sama eigi við hér og að ofan að fleiri konur svöruðu könnuninni eða þá, að fleiri konur eru í stjórnendastöðum í frumvinnslu hér á landi í samanburði við þessi tvö lönd. Mun algengara var að karlkyns stjórnendur sætu í stjórn fyrirtækja en kvenkyns stjórnendur eða 60% karlmanna á móti 39% kvenna. Þar af sögðust 42% karlmanna vera stjórnarformenn í a.m.k. einu félagi en 19% kvenna sögðu það sama. Þá reyndist ekki vera munur á kynjunum eftir því hvernig þau voru ráðin til starfa sem stjórnendur. Meirihlutinn sagðist ekki hafa verið ráðinn vegna beinna tengsla við fyrirtækið. Um 68% karlkyns stjórnenda sögðust hafa unnið sig upp í starfi eða það hafi verið bent á þá og rúmlega 74% kvenkyns stjórnenda sögðu það sama. Fáir stjórnendur af báðum kynjum sögðust hafa verið ráðnir gegnum ráðningastofu, sjá viðauka 1. Að lokum má nefna að 54% kvenna sögðust hafa unnið sem stjórnendur áður en þær réðu sig í núverandi stjórnendastarf og 49% karla sögðu það sama.

Í könnuninni voru þátttakendur líka spurðir út í ýmsa þætti er varða stjórnunarstíl þeirra og viðhorf til stjórnarháttar fyrirtækisins. Markmiðið með spurningunum var að athuga hvort kynin hegðuðu sér á ólíkan hátt og hvort að bæði kynin upplifðu jöfn tækifæri innan fyrirtækisins. Hér er að finna helstu niðurstöðurnar:

- Fleiri kvenstjórnendur sögðust síður deila verkefnum til undirmanna en karlstjórnendur eða 62% á móti 39% karla.
- Langflestir af báðum kynjum fengu mikið út úr því að hrósa starfsmönnum og aðstoða þá í starfi.
- 36% kvenna sögðust vilja ná lengra í starfi en 21% karlar.
- Hlutfallslega fleiri konur eða 42% á móti 23% karla sögðust standa frammi fyrir hindrunum í starfi.
- Meirihluti allra svarenda var ánægður með jafnréttisstefnu fyrirtækisins en af þeim sem svöruðu því neitandi voru fleiri konur eða 29% á móti 5% karla.
- Meirihlutinn taldi sig eiga auðvelt með að mynda tengsl við aðra stjórnendur eða 57% kvenna og um 68% karla.
- 35% kvenstjórnenda sögðust hafa meira fram að færa en fyrirtækið nýtti sér og 26% karlstjórnenda svöruðu því sama.
- Meirihluti svarenda, bæði konur og karlar, svöruðu því að þau vildu ekki innleiða kynjakvóta í stjórnir fyrirtækja; 69% kvenna svöruðu spurningunni neitandi og 97% karlar. Geta má þess að nú liggur fyrir frumvarp til laga þar sem hlutafélög skulu gæta að kynjahlutföllum í stjórnnum. Ef frumvarpið verður samþykkt óbreytt verður fróðlegt að fylgjast með hvernig þróunin verður í stjórnskipun og áhrif hennar á stjórnarhætti fyrirtækja í framtíðinni.

17 Smith, Smith og Verner, 2005; Jurkis, Park og Woodard, 2005.

4.2. Tengsl milli kyns og stjórnunarstíls

Marktækur munur var á stjórnunarstíl kynjanna við einstakar spurningar í könnuninni. Vísbending er um að konur deili síður verkefnum til starfsmanna sinna og velji frekar að vinna sem mest sjálfar. Ekki var þó munur á kynjunum hvað varðar umhyggjusemi við starfsmenn sína – kvarði mældur út frá hrósi, aðstoð og hvatningu. Hins vegar komu fram marktæk tengsl milli kyns og hindrunar í starfi – kvarði mældur út frá vinnutíma, fjölskyldustefnu, starfsframa og því að koma sér á framfæri. Enginn marktækur munur var á kynjunum varðandi það hvort þau ættu auðvelt eða erfitt með að mynda tengsl við aðra stjórnendur. Eins var ekki munur á kynjunum þegar þau voru spurð út í það hvort þeim þætti erfitt að vera í samkeppni við aðra stjórnendur innan fyrirtækisins. Þá var ekki heldur munur á kynjunum varðandi áhættusækni – kvarði sem var mældur út frá nokkrum þáttum um ákvarðanatöku, sjá nánar í viðhengi 2.

Ofangreindar niðurstöður eru sambærilegar við erlendar rannsóknir, sérstaklega hvað varðar að deila verkefnum og þær hindranir sem konur upplifa. Í rannsókn Catalyst um menningarmun á kynjunum við stjórnun og skynjun þeirra¹⁸ kom fram að bæði kynin töldu að konur úthlutuðu síður verkefnum en karlmenn. Þessi þáttur er samt sem áður einn af mikilvægustu þáttum til að ná árangri að þeirra mati. Í sömu rannsókn kom fram að karlmenn skynjuðu konur sem mun umhyggjusamari en karla gagnvart undirmönnum sínum. Í þessari athugun kom hins vegar fram að karlmenn eru jafn líklegir og konur til að sýna umhyggju í starfi.

Mikið hefur verið fjallað um að karlmenn hafi verið áhættusæknari en konur í starfi sem hafi ekki gefið góða raun þegar horft er til þess vanda sem við stöndum frammi fyrir í dag. Það er hugsanlegt að það sé rétt nálgun en geta má þess að könnunin var lögð fyrir stjórnendur eftir að fjármálakreppan var byrjuð að gera vart við sig og viðtöl voru að birtast í fjölmiðlum um þennan þátt í sambandi við karlstjórnendur. Af þessari ástæðu má vel vera að karlmenn hafi verið meðvitaðri um stöðu sína og svarað samkvæmt því eða það sé einfaldlega ekki rétt að heimfæra, almennt, á alla karlmenn að þeir séu áhættusæknari en konur þótt hægt sé að benda á einstaka aðila. Þá er eins mögulegt að spurningarnar hafi ekki uppfyllt nægilega vel mat á áhættusækni.

4.3. Konur og stjórnarhættir

Margir hafa haldið uppi þeirri skoðun að til þess að fjölga konum í stjórn þurfi að byrja á því að fjölga þeim í æðstu stjórnendastöðum. Að sama skapi hefur sú skoðun komið fram að fjölgun kvenna í stjórnum geti hvatt til framgangs kvenna í stjórnendastöðum innan fyrirtækja m.a. vegna þess að þær leggja sitt af mörkum til að gera starfsumhverfið vænlegra fyrir konur til að ná árangri.

¹⁸ Catalyst, 2006.

Í þessu samhengi var ákveðið að gera athugun á því hvort að fyrirtæki með fleiri konur í stjórn séu líklegri til þess að vera með fleiri kvenstjórnendur og jákvæðari stjórnarhætti, sbr. skilgreiningu í upphafi þessa kafla. Notuð eru sömu fyrirtæki og í könnuninni, sbr. lið 4.1. Upplýsingar um fyrirtækin, s.s. aldur þeirra, fjöldi starfsmanna, fjöldi stjórnenda og stjórnarmenn eftir kyni voru fengnar hjá RSK, Creditinfo, af heimasíðum fyrirtækja og svörum stjórnenda úr könnuninni. Til þess að mæla fjölda kvenstjórnenda var búin til breyta sem er kölluð *kvenstjórnandi*. Hún inniheldur hlutfall kvenna í stjórnendastöðum og tekur gildið núll fyrir enga konu í stjórnendahópi og einn fyrir fullkomið jafnvægi milli kynja eða sem nemur svokallaðri 40-60 reglu.¹⁹ Það sama var gert fyrir fjölda kvenna í stjórn fyrirtækja og kallast sú breyta *fjölbreytni*. Þar sem mun fleiri karlmenn voru í stjórn fyrirtækja var ákveðið að búa til gervibreytu sem skipt er út fyrir breytuna fjölbreytni til að meta hvort einhver skekkja sé í matinu og eins hvort ein kona skipti máli eða hvort fleiri konur þurfi að vera í stjórn til þess að hafa áhrif. Þessi breyta er kölluð *kona* og tekur gildið 1 ef kona er í stjórn fyrirtækis en núll ef engin kona er í stjórn. Aldur stjórnenda var metinn þar sem hugsanlegt er að fleiri konur séu stjórnendur þar sem meðalaldurinn er lægri eða hærri og að sama skapi er hugsanlegt að stjórnarhættir séu frábrugðnir eftir aldursamsetningu stjórnenda. Aldur fyrirtækis er líka metinn þar sem hann getur sagt til um hvort starfsumhverfi stjórnenda sé einsleitt eða fjölbreytt. Hugsanlegt er að fleiri en færri af litlum og eldri fyrirtækjum séu rótgróin og fátítt sé að skipta út stjórnendum. Það getur þýtt að færri konur séu þar í stjórnendahlutverki enda eiga þær almennt mun skemmri sögu sem stjórnendur en karlmenn. Þá hafa nokkrar erlendar rannsóknir sýnt fram á að það sé hættu á að kvenstjórnendur séu vanmetnir²⁰ vegna þess að ákveðin starfsemi er líklegri til þess að vera vinveittari konum (e. female-friendly) en önnur starfsemi.²¹ Ákveðið var því að flokka fyrirtækin eftir því á hvaða markaði þau störfuðu: *Tæknifyrirtæki*, *fjármálaþjónusta*, *frumvinnsla* og *önnur starfsemi*.²² Að lokum var búin til breyta sem kölluð er *stjórnarhættir*. Hún lýsir skoðunum kynjanna á stefnu fyrirtækisins og hvort þau standi frammi fyrir ákveðnum hindrunum sem stjórnendur. Breytan er á skalanum frá „mjög sammála“ (jákvæðir stjórnarhættir) til „mjög ósammála“ (neikvæðir stjórnarhættir) og byggist á niðurstöðum úr könnuninni sem fjallað var um hér að framan. Stuðst var síðan við eftirfarandi tilgátur:

- *Fyrirtæki með fjölbreyttari stjórn eru líklegri til þess að vera með fleiri kvenstjórnendur.*
- *Fyrirtæki með fjölbreyttari stjórn eru líklegri til þess að vera með jákvæðari stjórnarhætti.*

Notuð var aðferð minnstu kvaðrat (OLS-mat) og búin til þrjú líkön. Í fyrsta líkaninu var háða breytan *kvenstjórnandi* og megin skýribreytan *kona*, sjá dálk 1 í töflu 2. Í öðru

19 Fjölbreyttasti stjórnendahópurinn er þegar konur eru a.m.k. 40% af heildarstjórnendum. Ef konur eru í meirihluta gildir sama og með meirihluta karla, þ.e. prósentuhlutfallið stefnir í átt að núlli.

20 Du Rietz og Henrekson, 2000.

21 Sjá m.a. rannsóknir Carter, Simkins og Simpson, 2002; Smith, Smith og Vernen, 2005.

22 Önnur starfsemi er eins og fyrr segir matvæla-, bygginga-, og fataframleiðsla.

lagi var notuð sama háða breytan en nú með óháðu breytunni fjölbreytni í stað konu, sjá dálk 2, þ.e. til að athuga hvort þær þurfi að vera fleiri en ein í stjórn til þess að hafa áhrif. Að lokum var búið til líkan með háðu breytunni stjórnarhættir, sjá dálk 3 og sömu skýribreytur notaðar og í dálk 1 en að auki með breytunni kvenstjórnandi. Jöfnuna má rita með eftirfarandi hætti og stendur Y fyrir kvenstjórnanda eða stjórnarhætti.²³

$$Y (\text{háð breyta}) = \beta_1 X_i + \beta_2 A_i + \beta_3 J_i + \beta_4 S_i + \beta_5 G_i + \beta_6 E_i + \beta_7 P_i + \beta_8 I_i + \varepsilon_i$$

Tafla 2. Tölfræðilikön um áhrif kvenna í stjórn fyrirtækja

Breytur	Í þessum dálk er háða breytan Y (kvenstjórnandi) keyrð með óháðu breytunni fjölbreytni		Í þessum dálk er háða breytan Y (kvenstjórnandi) keyrð með óháðu breytunni kona		Í þessum dálk er háða breytan Y (stjórnarhættir) keyrð með óháðu breytunum fjölbreytni og kvenstjórnandi	
Fasti	0,59	(1,72)*	1,09	(1,49)*	1,97	(-2,11)**
Fjölbreytni			0,90	(0,73)	1,50	(0,97)
Kona = 1	0,08	(0,96)				
Aldur	0,06	(0,25)	0,09	(0,45)	-0,22	(1,59)*
Starfsfjöldi	-0,03	(-1,19)	-0,04	(-1,81)*	-0,01	(-1,53)*
Stjórnendafjöldi	-0,37	(-2,22)**	-0,54	(-3,19)***	-0,16	(-0,46)
Starfsaldur	0,15	(0,58)*	0,17	(1,12)	-0,17	(-1,13)
Aldur fyrirtækis	-0,08	(-1,23)	-0,15	(-1,40)*	0,03	(1,70)*
Starfsemi						
Tæknifyrirtæki	-0,23	(-0,87)	-0,27	(-1,02)	1,50	(1,07)
Fjármálaþjónusta	-0,25	(-0,95)	-0,33	(-1,23)	1,70	(1,20)
Frumvinnsla	-0,26	(-1,26)	-0,37	(-1,42)*	1,26	(0,91)
Annað	-0,20	(-0,74)	-0,28	(-1,06)	1,59	(1,13)
Kvenstjórnandi					-0,07	(-0,19)
R^2	0,1		0,13		0,21	

Í hverjum dálk er fyrri talan stuðull og seinni talan T-gildi.

* Marktækt við 10%. ** Marktækt við 5%. *** Marktækt við 1%.

Taflan sýnir að það er jákvætt samband milli fjölda kvenstjórnenda og fjölbreytni í stjórn fyrirtækja þótt tengslin séu ekki marktæk, þ.e. vísbending er um að það eru ekki endilega fleiri kvenstjórnendur í fyrirtækjum þar sem konur eru í stjórn þegar öðrum breytum er haldið föstum. Marktæk tengsl komu hins vegar fram við fjölda kvenstjórnenda og fjölda stjórnenda í fyrirtækinu, þ.e. vísbending er um að fleiri kvenstjórnendur starfi í smærri fyrirtækjum þar sem stuðullinn hefur mínus for-

23 Þar sem β er stikamat, X_i er konur í stjórn fyrirtækja i , A_i er aldur stjórnenda, S_i er stærð fyrirtækis, G_i er starfsaldur stjórnanda, E_i er fjöldi starfsmanna, P_i er fjöldi stjórnenda, I_i er tegund starfsemi, J_i er aldur fyrirtækis og ε er afgangslíður.

merki. Ekki koma heldur fram marktæk tengsl milli fjölda kvenna í stjórn og stjórnarháttar sem er vísbending um að stjórnarhættir geta verið jákvæðir þótt ekki sé fjölbreytni í stjórn. Skýringargildið er þó lágt í öllum líkönunum sem getur stafað af því að það vanti aðra skýribreytu eða gögnin skýra ekkert meira en meðaltal gagnanna. Þó ber að hafa í huga að hlutfallið segir ekki mikið um líkanið sjálft, gæði niðurstaðna þess, og þrátt fyrir lágt hlutfall geta niðurstöðurnar verið réttar. Á sama hátt benda niðurstöðurnar ekki til þess að áhrifin séu öfug, þ.e. að fleiri konur sitji í stjórn þar sem fleiri konur eru í stjórnendastöðum innan fyrirtækis, sjá greiningu í viðauka 3. Þó ber að hafa í huga að hér á landi hefur ekki verið mikil hefð fyrir því að stjórnendur í fyrirtæki séu valdir til þess að sitja í stjórn þess, sérstaklega hvað varðar stór félög. Hér á landi hefur verið deilt á að fámennur hópur sitji um stjórnarsætin. Þeir eignast hlut og fá sæti í staðinn. Þetta er talinn leikur sem konur geta ekki tekið þátt í þar sem þær fari ekki eins mikið fyrir fé og karlmenn.

4.4. Konur og arðsemi fyrirtækja

Í þessari athugun voru skoðuð sömu fyrirtæki og í gagnasafni 1 en nú yfir þriggja ára tímabil eða frá árinu 2003 til ársins 2006. Arðsemi fyrirtækja var mæld út frá arðsemi eigin fjár (ROE) og heildareigna (ROA) en þessar tölur í efnahagsreikningum fyrirtækja eru þekktar mælieiningar í rannsókn sem þessari.²⁴ Breyturnar *fjölbreytni* og *kona* voru notaðar á sama hátt og í gagnasafni 1. Hugsanlegt er að skekkja myndist vegna þess að eftirfylgni er mislöng milli einstaklinga (kona eða karl) í stjórn fyrirtækja, þ.e. sumir þeirra höfðu verið í stjórn allt tímabilið (2003-2006) en aðrir skemur. Til að leiðrétta þetta misræmi var búin til breyta sem heitir *tímalengd* og fylgir hún árunum eftir með lægsta gildið ef einstaklingur (karl eða kona) sat í stjórn allt tímabilið en þrír ef hann hafði aðeins setið í eitt ár. Einnig var tekið tillit til aldurs og stærðar fyrirtækis eins og áður. Aldur fyrirtækis getur haft þýðingu fyrir arðsemitölurnar. Gera má ráð fyrir að fleiri en færri af yngri fyrirtækjum séu ekki eins verðmæt og eldri fyrirtæki þar sem þau hafa enn ekki mikla reynslu á markaði, eru að byggja upp markaðsstöðu sína og líða oftast fyrir það að vera með hærri fjármagnskostnað.²⁵ Þá var stærð fyrirtækis mæld út frá virði fyrirtækis og fjölda starfsmanna en arðsemi er að jafnaði talin hafa jákvæð áhrif á stærð fyrirtækis vegna meiri markaðsátaka.²⁶

Þótt tölfræðimatið geti gefið vísbendingu um að breytan *fjölbreytni* hafi áhrif á arðsemi fyrirtækja þarf að huga að orsakasambandinu,²⁷ þ.e.a.s. hvort það er möguleiki á því að bæði kynin í stjórn hafi í raun áhrif á arðsemi fyrirtækisins eða eru arðsamari fyrirtæki líklegri til þess að fá konur í stjórn en þau fyrirtæki sem eru ekki

24 Sjá m.a. rannsóknir Catalyst, 2007; Randøy, Thomsen og Oxelheim 2006; Francoeur, Labelle og Sinclair-Desgagné, 2008. Það er líka algengt að nota Tobin's q en vegna fámennra fyrirtækja á Íslandi á skráðum markaði var ákveðið að taka líka inn óskráð félög.

25 Smith, Smith og Verner, 2005.

26 Smirlock, Gilliam og Marshall, 1984.

27 Hermlin og Weisbach, 1991.

eins arðsöm?²⁸ Ef síðari spurningin á líka við, er ekki ljóst hvort að fjölbreytni skipti arðsemi fyrirtækja máli eða hvort það orsakast af því að það vanti aðra þætti til að skýra út áhrifin. Í raun er eðlilegt að velta því fyrir sér hvort það sé aukinn fjöldi kvenna sem gerir fyrirtækin að betri fyrirtækjum eða hvort að árangursdrifin fyrirtæki sjái frekar ástæðu til að opna augun fyrir konum. Til að skoða þennan þátt var breytan starfsemi notuð sem stoðbreyta eða *tæknifyrirtæki, fjármálaþjónusta, frumvinnsla og önnur starfsemi* en erfitt er að finna upplýsingar um stjórnir fyrirtækja sem geta stutt líkönin frekar. Hönnuð voru síðan líkön með ofangreindum breytum. Notað var OLS-mat og síðan aðferð stoðbreytu (IV-mat). Eftirfarandi tilgáta er sett fram:

— *Fyrirtæki með fjölbreyttari stjórn eru líklegri til þess að skila meiri arðsemi.*

Tafla 3 sýnir niðurstöður úr líkönunum, annars vegar þar sem háða breytan er arðsemi, mæld út frá eigin fé og hins vegar af heildareignum. Jöfnuna má rita:²⁹

$$P_i(\text{arðsemi}) = \beta_1 X_i + \beta_2 T_i + \beta_3 S_i + \beta_4 J_i + \beta_5 V_i + \varepsilon_i$$

$$P_i(\text{arðsemi}) = \beta_1 X_i + \beta_2 T_i + \beta_3 S_i + \beta_4 J_i + \beta_5 V_i + \delta I + \varepsilon_i$$

Taflan sýnir að það eru marktæk jákvæð tengsl milli fjölbreytni og arðsemi eigin fjár, þ.e. fyrirtæki sem hafa bæði kynin í stjórn eru líklegri til þess að skila betri arðsemi. Fylgnistuðullinn mælist á bilinu 80-87%.³⁰ Tilgátunni er því ekki hafnað. Því meiri sem fjölbreytni (jafnara hlutfall milli kynja) er innan stjórnar fyrirtækis, því meiri líkur eru á arðsemi eigin fjár þegar öðrum stærðum er haldið föstum. Að sama skapi er jákvætt samband milli fjölbreytni og arðsemi heildareigna en tengslin eru mjög veik og því erfitt að álykta um matið. Stuðlarnir mældust á bilinu 4-5%. Áhrifin í líkönunum virðast ekki vera viðkvæm fyrir matsaðferðinni því stuðlarnir eru svipaðir þegar sett var inn gervibreyta fyrir konur í stað fjölbreytni en tengslin urðu veikari. Skýringargildið R^2 er hins vegar fremur lágt við öll mót. Önnur leið til þess að skoða hugsanleg áhrif er að snúa forsendunum við og nota fjölbreytni (bæði kynin) í stjórn sem háða breytu, sjá viðhengi 4.

28 Ástæðurnar fyrir því að arðsamari fyrirtæki skipa bæði kynin í stjórn geta verið af ýmsum toga.

Sem dæmi má nefna að bæta ímynd sína útá við, sbr. hagsmunakenninguna en ákvarðanirnar geta samt sem áður verið einsleitar eða þau sjá verðmæti í því að skipa bæði kynin í stjórn fyrirtækisins.

29 Þar sem β eru metnir stuðlar, X_i er konur í stjórn í fyrirtækis i , T_i er tímalengd í stjórn, S_i er mæld sem stærð fyrirtækis, J_i er aldur fyrirtækis, V_i er virði fyrirtækis, δI er stoðbreyta og ε eru afgangslíðar.

30 Reiknað sem $\exp(\beta) - 1$, þar sem β er stikamatið.

Tafla 3. Tölfræðileg líkön um arðsemi fyrirtækja

	Í þessum tveimur dálkum er háða breytan <i>P</i> keyrð með óháðu breytunni fjölbreytni				Í þessum tveimur dálkum er háða breytan <i>P</i> keyrð með óháðu breytunni kyn			
Breytur	OLS		VI		OLS		VI	
Háða breyta: Arðsemi eigin fjár								
Fasti	0,18	(0,75)	0,11	(1,07)	0,21	(0,88)	0,08	(0,62)
Fjölbreytni	0,59	(3,10)***	0,63	(3,46)***				
Kona					0,53	(1,75)**	0,36	(1,83)**
Aldur	-0,02	(-0,73)	-0,07	(-1,00)	-0,01	(-0,24)	-0,02	(-0,35)
lnStærð	-0,11	(-0,65)	-0,13	(-1,07)	-0,10	(-0,29)	-0,19	(-0,22)
Tímalengd	0,14	(0,82)	0,41	(0,31)	0,44	(0,51)	0,32	(0,09)
lnVirði	-0,21	(-0,47)	-0,03	(-0,96)	-0,18	(-0,49)	-0,03	(-0,35)
Starfsemi:								
Tæknifyrirtæki			-0,06	(-0,39)			-0,03	(-0,22)
Fjármálaþjónusta			0,02	(0,31)			0,02	(0,30)
Frumvinnsla			-0,38	(-1,11)			-0,15	(-1,16)
Annað			0,29	(0,86)			0,17	(1,35)*
<i>R</i> ²	0,39		0,41		0,3		0,33	
Háða breyta: Arðsemi heildareigna								
Fasti	0,12	(0,46)	0,11	(0,62)	0,05	(0,21)	0,14	(0,64)
Fjölbreytni	0,06	(1,70)**	0,05	(1,44)*				
Kona					0,06	(1,69)**	0,04	(1,34)*
Aldur	-0,02	(-0,36)	-0,01	(-0,25)	-0,01	(-0,23)	-0,01	(-0,19)
lnStærð	-0,13	(-0,29)	0,22	(1,16)	-0,12	(-0,28)	0,23	(1,14)
Tímalengd	0,19	(1,01)	0,24	(1,36)*	0,16	(1,02)	0,21	(0,18)
lnVirði	0,02	(0,86)	0,02	(0,86)	0,03	(0,49)	0,02	(0,86)
Starfsemi:								
Tæknifyrirtæki			-0,04	(-0,33)			-0,05	(-0,40)
Fjármálaþjónusta			0,02	(0,27)			0,02	(0,26)
Frumvinnsla			-0,05	(-0,43)			-0,06	(-0,47)
Annað			0,05	(0,47)			0,05	(0,40)
<i>R</i> ²	0,37		0,39		0,29		0,29	

Fyrri talan í hverjum dálk er stuðull og síðari talan T-gildi.

* Marktækt við 10%. ** Marktækt við 5%. *** Marktækt við 1%.

5. Niðurstöður

Niðurstöðurnar benda til þess að lítill munur sé á stjórnunarstíl kynjanna nema hvað varðar einstaka þætti sem snúa að undirmönnum þeirra. Karlmenn virðast vera mun duglegri að dreifa verkefnum í stað þess að vinna þau sjálfir. Á móti virðast kynin bæði leitast við að sýna undirmönnum sínum umhyggju sem talinn er góður kostur. Ástæðan fyrir því að konur deila síður verkefnum til undirmanna getur verið sú að þær telja sig þurfa að sinna sem flestum verkum sjálfar til þess að sýna ábyrgð og ná árangri. Það felur hins vegar ekki endilega í sér kosti vegna þess að hættan er sú að það getur veikt liðsandann og sköpunarvilja í fyrirtækinu.

Þegar skoðuð voru viðhorf stjórnenda til stjórnarháttar fyrirtækja, kom í ljós að konur virðast ekki í öllum tilvikum upplifa sömu tækifæri og karlmenn til að ná árangri og reka sig oftár á hið svokallaða glerþak. Staða karlstjórnenda styður þetta þar sem fleiri af þeim sögðust m.a. sitja í stjórn þrátt fyrir að þeir hafi ekki haft lengri stjórnunarreynslu en konur, meiri menntun eða verið eldri.

Í fyrri greiningunni kom fram að það væri ekki munur á stjórnarháttum fyrirtækja eftir því hvort fleiri konur sætu í stjórn fyrirtækja eða væru þar í stjórnenda-stöðum. Í seinni greiningunni kom fram vísbending um tengsl arðsemi og fjölda kvenna í stjórn fyrirtækja sem er í samræmi við margar erlendar rannsóknir. Ekki skiptir máli hvort um var að ræða jafnara hlutfall milli kynja í stjórn eða að a.m.k. ein kona sæti í hverri stjórn. Þá er vakin athygli á því að niðurstöðurnar benda til þess að mun sjaldgæfara væri að konur sætu í stjórn fyrirtækja þar sem starfandi væru fleiri stjórnendur og starfsmenn.

Þegar niðurstöðurnar eru dregnar saman má álykta sem svo að það eru í fyrsta lagi vísbendingar um að konur í stjórn skipa fyrirtæki máli og þar með hagsmuni hluthafa. Í öðru lagi eru vísbendingar um að konur eigi lengra í land með að ná áhrifum hvað varðar stjórnarhætti innan fyrirtækja. Í þessari rannsókn voru notaðar fleiri breytur en í mörgum erlendum rannsóknum en niðurstöðurnar eru þó þær sömu, þ.e. að konum hefur ekki fjölgað í stjórn með auknum hlut kvenna í stjórnenda-stöðum. Ástæðan getur verið sú að konur hafa verið mun skemur í stjórn en karlmenn og breytingar innan fyrirtækja geta tekið sinn tíma eða að erfitt sé að rugga bátum, þ.e. hvað varðar stjórnskipun innan fyrirtækja. Önnur ástæða sem má nefna er að konur beiti sér enn ekki nægilega mikið fyrir að benda á kynsystur sínar og gera starfsumhverfi fyrirtækja vænlegra fyrir þær. Skýringargildið var þó frekar lágt í öllum athugunum. Það getur þýtt að aðra þætti vanti inn í líkönin og því mikilvægt að hægt verði í framtíðinni að nálgast frekari gögn um samsetningu stjórna, s.s. aldur stjórnarmanna, menntun þeirra og starfsreynslu. Enn fremur að hægt verðiað greina betur stjórnendur og skipulagsheildir innan fyrirtækja. Þessir þættir geta hugsanlega bætt forspárgildið og gefið betri vísbendingu um hvað það er sem hindrar framgang kvenna í forystuhlutverkum og hvað það er sem veldur því að konur bæta afkomu fyrirtækja. Að lokum má nefna þá vísbendingu að konur virðast ólíklegri til þess að hafa setið í stjórn í stærri fyrirtækjum þar sem starfandi eru fleiri stjórnendur og

starfsmenn. Skoða mætti þessa niðurstöðu nánar í sambandi við hrun stærri fyrirtækja í íslensku viðskiptalífi.

6. Lokaorð

Þegar þetta er skrifað er verið að takast á við afleiðingar fjármálakreppunnar eins og fram kom í inngangi. Erfitt er að segja til um hvernig eignarhlutir í fyrirtækjum munu dreifast á næstu árum eða hvernig stjórnskipunum verður háttað. Stjórnir og stjórnendur ættu þó við þessar aðstæður að nýta sér tækifærið og fjölga konum í æðstu stjórnendastöðum og stjórnnum enda margt sem bendir til þess að þær ýti undir meiri arðsemi en ef um einsleita stjórn er að ræða. Ekki ættu því hlutafélög að óttast framlag þeirra. Í greininni var fjallað um að konur væru ekki eins sýnilegar og karlmenn. Ef það reynist rétt, mætti auka sýnileika kvenna með því að taka upp svokallað mentorkerfi sem þekkist víða erlendis. Markmiðið með slíku kerfi yrði að þjálfa stjórnendur af báðum kynjum til þess að læra að stýra fyrirtækjum og stuðla þannig að því að fleiri einstaklingar tækju að sér setu í stjórnnum. Á sama hátt er það ein leið til þess að ná fram meiri dreifingu í eignarhaldi fyrirtækja.

Um höfundinn

Margrét Sæmundsdóttir er hagfræðingur í viðskiptaráðuneytinu. Netfang: margret.saemundsdottir@vrn.stjr.is.

Heimildaskrá

- Anastasopoulos, V., Brown, D.A.H. og Brown, D.L. (2002). „Women on boards: not just the right thing ... but the ‚bright‘ thing.“ Report for the Conference Board of Canada. Slóð: <http://www.conferenceboard.ca/documents.aspx?DID=374>.
- Birgir Már Ragnarsson (2004). „Stjórnarhættir fyrirtækja.“ Skýrsla unnin fyrir iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti af Lex ehf. Lögmannsstofu. Slóð: <http://www.althingi.is/altext/130/s/pdf/1308.pdf>.
- Carter, D.A., Simkins, B.J. og Simpson, W.G. (2002). „Corporate governance, board diversity, and firm value.“ *Financial Review* 38 (1), 33-53.
- Catalyst (2006). Different cultures, similar perceptions: stereotyping of western European business leaders. Slóð: <http://www.catalyst.org/file/42/different%20cultures,%20similar%20perceptions%20stereotyping%20of%20western%20european%20business%20leaders.pdf>.
- Catalyst (2007). „2006 Catalyst census of women corporate officers and top earners of the Fortune 500.“ Slóð: <http://www.catalyst.org/file/8/cote.pdf>.
- Catalyst (2008). „2008 Catalyst census of women board directors of the Fortune 500.“ Slóð: http://www.catalyst.org/file/242/08_census_wbd_jan.pdf.
- Dewatripont, M., Jewitt, I. og Tirole, J. (1999). „The economics of career concerns, part II: application to missions and accountability of government agencies.“ *Review of Economic Studies* 66 (1), 199-217.

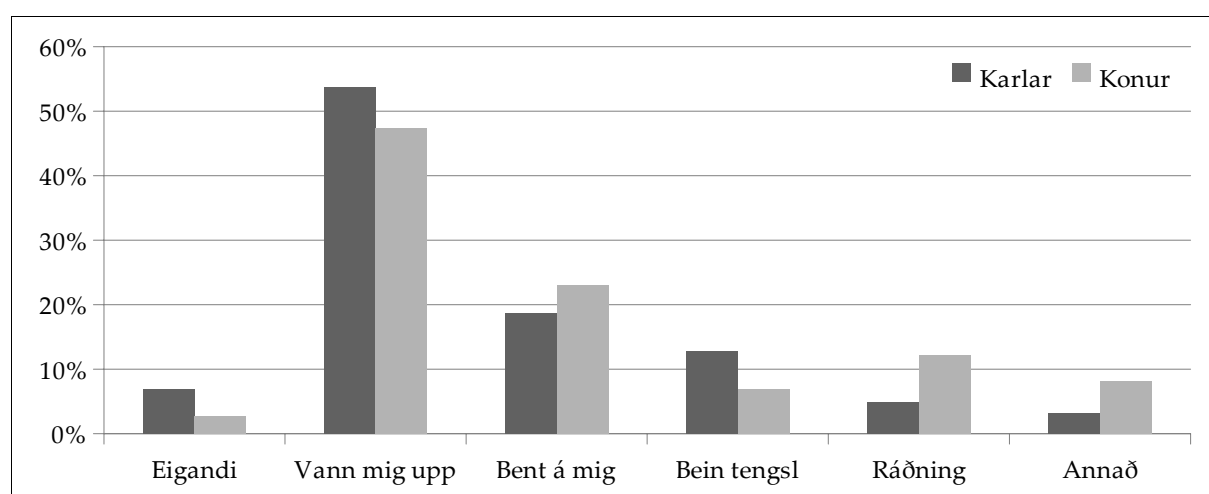
- Donaldson, T. og Preston, L. (1995). „The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence, and implications.“ *Academy of Management Review* 20 (1), 65-91.
- Du Rietz, A. og Henrekson, M. (2000). „Testing the female underperformance hypothesis.“ *Small Business Economics*, 14 (1), 1-10.
- European Commission (2003). „The cost and benefits of diversity: a study on methods and indicators to measure the cost-effectiveness of diversity policies in enterprises.“ Executive summary. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit D/3. Slóð: <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/CostsBenefExSumEN.pdf>.
- Fields, M.A. og Keys, P. Y. (2003). „The emergence of corporate governance from Wall St. to Main St.: outside directors, board diversity, earnings management, and managerial incentives to bear risk.“ *Financial Review* 38 (1), 1-24.
- Francoeur, C., Labelle, R. og Sinclair-Desgagné, B. (2008). „Gender diversity in corporate governance and top management.“ *Journal of Business Ethics* 81 (1), 83-95.
- Hagstofa Íslands (2008). Tafla um kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna eftir stærð fyrirtækja. Hagtölur frá Hagstofu Íslands undir aðalflokk 4 um fyrirtæki og veltu. Sótt af heimasíðunni www.hagstofan.is þann 30. ágúst 2008.
- Hambrick, D.C., Cho, T.S. og Chen, M.J. (1996). „The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves.“ *Administrative Science Quarterly* 41, 659-684.
- Hermalin, B.E. og Weisbach, M.S. (1991). „The effects of board composition and direct incentives on firm performance.“ *Financial Management*, 20 (4), 101-112.
- Jafnréttiskennitalan (2008). „Jafnréttiskennitalan: birting upplýsinga um jafnrétti í 100 stærstu fyrirtækjum á Íslandi árið 2007.“ Rannsóknasetur vinnuréttar og jafnréttismála, Háskólinn á Bifröst. Slóð: http://rvj.bifrost.is/Files/Skra_0019672.pdf.
- Jurkus, A.F., Park, J.C. og Woodard, L.S. (2008). „Gender diversity, firm performance, and environment.“ Óbirt grein, Louisiana Tech University, Department of Economics and Finance. Slóð: <http://ssrn.com/abstract=1085109>.
- Mace, M. (1971). *Directors: myth and reality*. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Milkovich, G.T. og Boudreau, J.W. (1997). *Human resource management*. 8. útg. Chicago: Irwin.
- Milliken, F.J. og Martins, L.L. (1996). „Searching for common threads: understanding the multiple effects of diversity in organizational groups.“ *Academy of Management Review* 21(2), 402-433.
- OECD (2009). „The corporate governance lessons from the financial crisis.“ *Financial Market Trends* 96. Slóð: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/1/42229620.pdf>.
- Randøy, T., Thomsen, S. og Oxelheim, L. (2006). *A Nordic perspective on corporate board diversity*. Oslo: Nordic Innovation Centre. Slóð: http://www.nordicinnovation.net/_img/a_nordic_perspective_on_board_diversity_final_web.pdf.
- Rose, C. (2005). „Bestyrelsessammensætning og finansiell performance i børsnoterede virksomheder – belyst i et corporate governance perspektiv.“ *Ledelse & Erhvervsøkonomi* 69 (4), 215-230.
- Sealy, R., Obe, S.V. og Singh V. (2008). *The female FTSE report 2008: a decade of delay*. Cranfield University School of Management, International Centre for Women Leaders. Slóð: <http://www.hbosplc.com/community/The%20Female%20FTSE%20Report%202008%20-%20A%20Decade%20of%20Delay.pdf>.

Smirlock, M., Gilligan, T.W. og Marshall, W. (1984). „Tobin's q and the structure-performance relationship.“ *American Economic Review* 74 (5), 1051-1060.

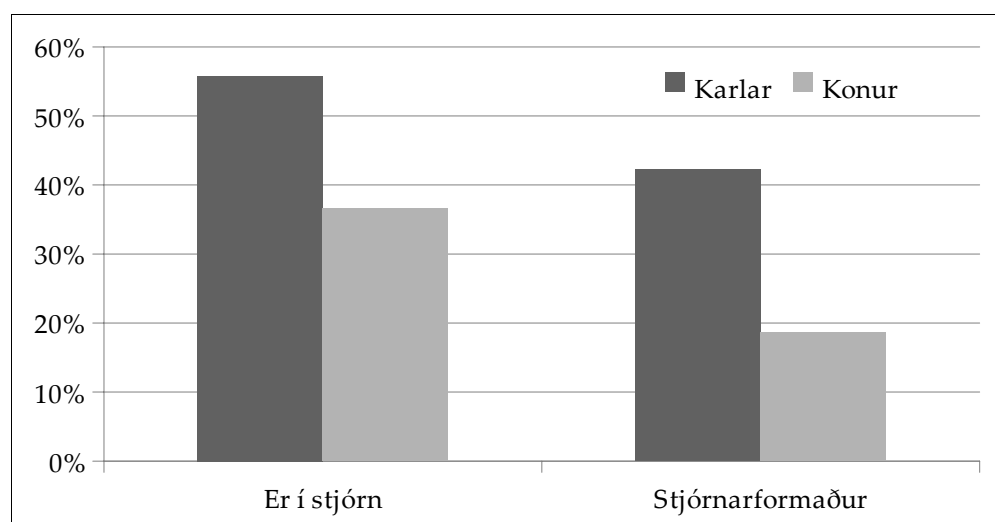
Smith, N., Smith, V. og Verner, M. (2005). „Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2500 Danish firms.“ Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit discussion paper no. 1708. Slóð: <ftp://ftp.iza.org/dps/dp1708.pdf>.

Þórunna Jónsdóttir (2005). „Aukin tækifæri í forystu atvinnulífsins. Skýrsla Tækifærisnefndar iðnaðar- og viðskiptaráðherra um aukinn hlut kvenna í yfirstjórnnum fyrirtækja.“ Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti, rit 05-03. Slóð: <http://www.idnadarraduneyti.is/utgefing-efni/skyrslur/nr/1718>.

Viðauki 1



Spurning: Hvernig varstu ráðin(n) í núverandi stjórnunarstöðu?



Spurning: Ertu í stjórn fyrirtækis?

Viðauki 2

Lýsandi tölfræði og marktæknipróf fyrir tengsl kyns og niðurstaðna á svörun um stjórnarhætti innan fyrirtækja

Breytur	Fjöldi	Meðaltal	Staðalfrávik	t-próf
Samkeppni	236	1,62	0,49	-1,70*
Deila verkefnum	236	0,40	0,49	-3,50***
Hindrun	236	1,67	0,48	3,01**
Áhættusækni	236	1,76	0,43	0,80
Tengsl	236	1,84	0,37	1,08
Umhyggja	236	1,89	0,32	1,82*
Jafnréttisstefna	236	0,67	0,48	-3,55***

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Viðauki 3

Í þessari greiningu eru búin til tvö líkön. Í fyrsta lagi eru gögnin keyrð með OLS-mati þar sem háða breytan er *fjölbreytni* í stjórn fyrirtækja. Í öðru lagi eru gögnin keyrð með Logit – mati þar sem háða breytan er gervibreytan *kona*. Jöfnuna má rita með eftirfarandi hætti:

$$X_i (\text{fjölbreytni í stjórn}) = \beta_1 y_i + \beta_2 A_i + \beta_3 j_i + \beta_4 S_i + \beta_5 G_i + \beta_6 E_i + \beta_7 P_i + \beta_8 I_i + \varepsilon_i$$

Tölfræðilíkön um áhrif kvenstjórnenda á stjórn fyrirtækis

Breytur	Í þessum dálk er háða breytan (X) <i>fjölbreytni</i> , OLS mat	Í þessum dálk er háða breytan (X) <i>kona</i> , Logit mat
Fasti	0,05 (1,97)*	0,15 (0,07)
Kvenstjórnandi	0,02 (0,61)	0,01 (0,08)
Aldur	0,05 (0,35)	0,07 (0,04)
Starfsemi		
Tækni	-0,17 (-0,84)	0,02 (0,06)
Fjármálaþjónusta	-0,22 (-1,09)	-0,17 (-0,37)
Frumvinnsla	-0,24 (-1,17)	-0,68 (-1,37)
Annað	-0,18 (-0,87)	-0,06 (-0,14)
Starfsaldur	0,13 (1,81)*	0,29 (1,65)*
Starfsfjöldi	0,00 (-0,15)	0,05 (0,27)
Stjórnendafjöldi	-0,51 (-3,33)***	-0,69 (-1,85)**
Aldur fyrirtækja	-0,22 (-0,67)	0,34 (1,06)
Stjórnarhættir	0,10 (0,30)	0,08 (0,73)
R^2	0,38	78% rétt spá

Taflan sýnir að það eru engin tengsl á milli fjölbreytni í stjórn og kvenstjórnenda í fyrirtækjum. Vísbending er því um að fleiri konur í stjórnendahópi leiði ekki til fjölgunar kvenna í stjórnunum. Marktæk tengsl eru hins vegar milli fjölda stjórnenda og kvenna í stjórn, þ.e. konur eru líklegri til þess að vera í stjórn fyrirtækja þar sem eru færri stjórnendur. Í hverjum dálk er fyrri talan stuðull og seinni talan T-gildi.

* Marktækt við 10%. ** Marktækt við 5%. *** Marktækt við 1%.

Viðauki 4

Í þessari greiningu eru búin til fjögur líkön. Í dálk 1 eru gögnin keyrð með aðferð minnstu kvaðrat, OLS-mati þar sem háða breytan er *fjölbreytni* í stjórn fyrirtækja og megin skýribreytan er ROE (eigið fé). Í dálk 2 eru sömu gögn keyrð með háðu breytunni *kona* í stað *fjölbreytni*. Í dálkum 3 og 4 eru notaðar sömu háðu breytur og í dálk 1 og 2 en nú er megin skýribreytan ROA (heildareign). Jöfnuna má rita með eftirfarandi hætti:

$$X_i (\text{fjölbreytni}) = \beta_1 P_i + \beta_2 T_i + \beta_3 S_i + \beta_4 J_i + \beta_5 V_i + \delta I + \varepsilon_i$$

Tölfræðilíkön um arðsemi fyrirtækja

Breytur	Í þessum dálk er háða breytan X (<i>fjölbreytni</i>) keyrð með ROE, OLS-mat		Í þessum dálk er háða breytan X (<i>kona</i>) keyrð með ROE, Logit-mat		Í þessum dálk er háða breytan X (<i>fjölbreytni</i>) keyrð með ROA, OLS-mat		Í þessum dálk er háða breytan X (<i>kona</i>) keyrð með ROA, Logit-mat	
Fasti	0,21	(1,12)	0,86	(1,01)	0,23	(1,07)	0,93	(1,02)
Aldur fyrirtækis	-0,02	(-0,88)	-0,13	(-0,57)	-0,02	(0,82)	-0,13	(-0,57)
lnStærð	-0,12	(-1,29)*	-0,22	(-1,78)*	-0,23	(2,11)**	-0,29	(-1,79)*
Tímalengd	-0,31	(-0,58)	0,38	(-0,01)	-0,19	(-0,60)	-0,17	(-0,01)
lnVirði	0,01	(1,46)	0,05	(0,57)	0,01	(1,27)	0,05	(0,50)
ROE	0,49	(1,25)*	0,45	(1,96)*				
ROA					0,10	(1,17)	0,18	(1,67)*
Starfsemi								
Tækni	-0,07	(-0,73)	-0,13	(-0,17)	-0,08	(-0,68)	-0,17	(-0,28)
Fjármálaþjónusta	-0,02	(-0,84)	-0,05	(-0,65)	-0,02	(-0,82)	-0,06	(-0,50)
Frumvinnsla	0,07	(1,74)	0,13	(1,02)	0,06	(1,47)	0,14	(0,87)
Annað	0,10	(1,92)*	0,23	(2,01)**	0,08	(2,20)**	0,27	(1,98)**
R^2	0,08		68% rétt spá		0,08		69% rétt spá	

Taflan sýnir marktæk jákvæð tengsl milli arðsemi eigin fjár og fjölbreytni en tengslin eru mjög veik. Lítil sem engin tengsl komu fram á milli fjölbreytni og heildareigna. Arðsamari fyrirtæki eru því síður líklegri til þess að skipa bæði kynin í stjórn. Eins komu fram marktæk tengsl milli stærðar fyrirtækis og annarrar starfsemi við fjölbreytni í stjórn. Fyrri talan í hverjum dálk er stuðull og síðari talan T-gildi.

* Marktækt við 10%. ** Marktækt við 5%. *** Marktækt við 1%.

Útvistun í íslenskum þjónustufyrirtækjum

Ingi Rúnar Eðvarðsson, Sigrún Björg Sigurðardóttir

Ágrip: Markmið þessarar greinar er að rannsaka útvistun í íslenskum þjónustufyrirtækjum og hvort þau útvisti verkþáttum á milli landshluta. Greinin byggir á viðtölum við tíu sérfræðinga og fulltrúa í þjónustufyrirtækjum sem valdir voru með hentugleikaúrtaki. Helstu niðurstöður eru þær að engin stefna hefur verið mótuð innan fyrirtækjanna varðandi útvistun þjónustuverkefna. Algengustu verkefni sem hefur verið útvistað eru tölvumál, ræsting, símsvörun og úthringing, bakvinnsla, bókhald og öryggisgæsla. Í flestum tilvikum krefjast þau störf sem útvistað hefur verið lítillar formlegrar menntunar starfsfólks. Verkefnin teljast nær öll til stoðþjónustu fyrirtækja. Viðmælendur nefndu margar ástæður fyrir útvistun þjónustu, svo sem lækkun kostnaðar, að auka rekstraröryggi, draga úr starfsmannaveltu, geta fengist við lykilhæfni, auka fjölbreytni og dreifa áhættu. Flestir viðmælendur voru ánægðir með útvistun þjónustu. Kostnaður hefur óvíða lækkað eftir útvistun. Þessar niðurstöður eru mjög í anda erlendra rannsókna.

Lykilorð: útvistun; þjónusta; milli landshluta; Ísland

Abstract: The goal of this article is to study outsourcing in Icelandic service firms and to find out whether they outsource tasks to other parts of Iceland. The article is based on interviews with ten employees from service firms which were chosen at random. The main conclusion is that the companies have no defined strategy on outsourcing services. The most common tasks which have been outsourced involve computing, cleaning, answering the telephone, making calls to customers, back-office work, accounting, and security services. In most cases the jobs which have been outsourced require little formal education. The tasks nearly always consist of non-core services for the company. Informants gave many reasons for outsourcing services, such as reducing costs, minimizing risk, reducing staff turnover, allowing a focus on core competencies, increasing diversity and spreading risk. Most informants were satisfied with outsourcing. In most cases outsourcing has not reduced costs. These conclusions are very consistent with studies of outsourcing abroad.

Keywords: outsourcing; services; across regions; Iceland

1. Inngangur

Fyrirtæki í markaðshagkerfum hafa löngum brugðist við vaxandi verðsamkeppni og kröfum um aukin gæði með tækninýjungum og skipulagsbreytingum. Ein umfangsmesta skipulagsbreyting síðari ára er útvistun verkefna milli fyrirtækja og heimsálfa. Í Orðabanka Íslenskrar málstöðvar er útvistun eða utankaup skilgreind sem „kaup á framleiðsluhlutum, tiltekinni þjónustu eða sérfræðilekkingu frá aðilum utan eigin

fyrirtækis.” Það er mjög í samræmi við erlendar skilgreiningar (Parkhe, 2007). Útvistun felur í sér stefnubreytingu varðandi framleiðsluferli þar sem fyrirtæki einblína á kjarnafærni. Það hefur áhrif á skipulag þeirra með þeim hætti að deildir eða einingar eru aflagðar og fólki sagt upp þegar verkefni eru færð til utanaðkomandi aðila. Alþjóðleg útvistun eða flutningur verkefna milli heimsálfa hefur færst mjög í vöxt með framþróun upplýsingatækni sem gerir kleift að stunda fjarvinnu, símsvörun, netviðskipti o.fl., óháð stað og stund (Bryson, 2007). Íslenska er vart töluð utan Íslands en krafa neytenda er að þjónusta fari fram á íslensku. Útvistun þjónustupátta hérlandis hefur af þeim sökum verið að mestu innanlands.

Hin síðari ár er mjög algengt að fyrirtæki og stofnanir hafi boðið út verkefni og íslensk stjórnvöld hafa hvatt til útvistunar með stefnu sinni „Útvistunarstefna ríkisins“ sem samþykkt var af ríkisstjórn Íslands hinn 6. júní 2006. Markmið stefnunnar er að „efla samkeppni, auka fjölbreytni og stuðla að nýsköpun á þjónustumarkaði“ (Fjármálaráðuneytið, 2006, bls. 5). Í því ljósi er áhugavert að kanna hvernig íslensk þjónustufyrirtæki hafa staðið að útvistun verkefna. Hafa stjórnendur þeirra gert sér grein fyrir þeim möguleikum sem felast í nýrri tækni til að vinna verkefni óháð stað og stund? Hvaða ástæður liggja að baki þeirri ákvörðun að útvista þjónustuverkefnum? Er það fyrst og fremst til að lækka rekstrarkostnað eða liggja aðrir þættir til grundvallar? Hafa verkefni verið flutt til lággkostnaðarsvæða á landsbyggðinni? Hvers konar verkefnum er útvistað? Hefur útvistunin staðið undir væntingum, þ.e. skilar hún því sem að var stefnt?

Sú rannsókn sem hér er kynnt hefur það að markmiði að skoða annars vegar útvistun í íslenskum þjónustufyrirtækjum almennt og hins vegar hvaða fyrirtæki útvista verkþáttum á milli landshluta. Hver er staða útvistunar í íslenskum fyrirtækjum? Hafa þau fylgt eftir erlendum fyrirtækjum og boðið út hluta af þjónustustarfsemi sinni? Rannsóknin snýr sérstaklega að fjármála-, ráðgjafa- og fjarskipta-fyrirtækjum. Hún byggir á viðtölum við tíu stjórnendur og sérfræðinga.

Útvistun þjónustu hefur verið rannsökuð nokkuð hér á landi, en enn eru brotalamir í þekkingunni og lítið sem ekkert er vitað um útvistun milli landssvæða. Niðurstöður rannsóknarinnar geta verið fyrirtækjum leiðarvísir að velgengni og geta jafnvel haft áhrif á stöðu hinna ýmsu byggða hérlandis.

Í næsta hluta greinarinnar verður farið yfir fræðilega umræðu um útvistun. Þar á eftir verða rannsóknaraðferðir kynntar. Niðurstöðukaflí gerir grein fyrir helstu niðurstöðum úr viðtölum við stjórnendur í þjónustufyrirtækjum. Greininni lýkur á umræðu og lokaorðum.

2. Fræðileg umræða

Fjöl margar rannsóknir hafa verið gerðar erlendis varðandi útvistun þjónustu og þá ekki síst í Bandaríkjunum. Í þessum hluta verður farið yfir nokkrar erlendar rannsóknir þar sem fjallað er um ýmsa þætti útvistunar og í framhaldi af því það sem fram hefur komið í innlendum rannsóknum. Sjónum verður einkum beint að rann-

sóknum sem fjalla um forsendur útvistunar, hvaða þættir hafa verið útvistaðir og hver árangur útvistunar hefur verið í fyrirtækjum og stofnunum.

2.1. Erlendar rannsóknir

Framleiðsla hefur löngum verið flutt milli landa, verksmiðjur byggðar í nálægð við efnislegar auðlindir, mannauð o.s.frv. og stjórnendur þannig dregið úr heildarrekstrarkostnaði fyrirtækja sinna. Flutningur á framleiðslu milli landa er hluti af fyrsta skeiði hnattvæðingar þar sem lág laun og ódýrt hráefni í þriðja heiminum skiptu sköpum (Dicken, 2003). Með frekari alþjóðavæðingu efnahagslífsins hafa nýir möguleikar opnast og mætti segja að annar hluti hnattvæðingarinnar snúist um útvistun þjónustupátta milli landa (Sameinuðu þjóðirnar, 2004; Bryson, 2007). Slík útvistun byggir á menntuðum einstaklingum með tungumálafærni, einkum í ensku á láglaunasvæðum. Upplýsingatækni nútímans gerir kleift að flytja þjónustuverkefni á milli landa. Önnur ástæða útvistunar er að fyrirtæki einblína á kjarnastarfsemi en bjóða út stoðþjónustu sem aðrir aðilar geta unnið betur og með lægri tilkostnaði (Fitzpatrick og DiLullo, 2007).

Efnahagslíf Vesturlanda hefur einkennst æ meir af þjónustu og er það þekk-ingardrifið. Fyrir vikið er verið að útvista þjónustuverkefnum og umfang útvistunar hefur aukist mjög að undanförmu. Margvíslegir þættir stuðla að aukinni útvistun í þjónustu og þar má nefna styttri líftíma vöru og þjónustu, vaxandi verðsamkeppni, aukna gæðastaðla, hnattvæðingu sem færir í vöxt sem og tækniframfarir (Kakumanu og Portanova, 2006; Parkhe, 2007).

Það er brýnt að gera skýran greinarmun á útvistun (e. outsourcing) og hnattrænni útvistun (e. offshoring), sjá töflu 1. Þessi hugtök eru um margt skyld en fela þó í sér nokkurn mun. Þannig felur útvistun ávallt í sér að annar rekstraraðili kemur að málum, en mögulegt er að flytja verkefni milli landa innan sama fyrirtækis (e. captive offshoring). Hnattræn útvistun (e. offshore outsourcing) felur hins vegar bæði í sér annan rekstraraðila og að verkefni og störf eru flutt milli landa (Jagersma og van Gorp, 2007).

Tafla 1. Flokkun á útvistun og hnattrænni útvistun

	Innanlands	Erlendis
Innan fyrirtækis – Bein stýring	Innvistun (in-sourcing)	Flutningur verkefna innan fyrirtækis (captive offshoring)
Utan fyrirtækis með þátttöku utanaðkomandi aðila	Útvistun (outsourcing)	Hnattræn útvistun (offshore outsourcing)

Heimild: Jagersma og van Gorp, 2007, bls. 36.

Rannsókn Jagersma og van Gorp (2007) leiðir í ljós að þjónustufyrirtæki kjósa að halda verkefnum innan fyrirtækis þegar mikið eftirlit með þeim er mikilvægt, við-

kvæmar upplýsingar koma við sögu og innri samskipti eru afgerandi. Hún sýnir einnig að algengt sé að starfsemi, þjónustu og öflun nýrra verkefna sé haldið innan fyrirtækis en að hnattræn útvistun sé hins vegar mjög algeng þegar tækniþróun og upplýsingatækni eigi í hlut.

Lækkun rekstrarkostnaðar hefur verið ein helsta ástæða fyrir útvistun þjónustu. Þegar litið er til kostnaðarþátta er sjónum beint að launakostnaði, tækjabúnaði, húsnæðiskostnaði, rafmagni, sköttum og álögum almennt. Fleiri skýringar hafa verið nefndar fyrir útvistun verkefna, svo sem áhersla á lykilfærni, aðgengi að sérfræðipækkingu og auka þjónustu við viðskiptavinum (Parkhe, 2007; Vietor og Veutsmann, 2005). Einnig má nefna atriði eins og að sækja inn á nýja markaði til vaxtar og þá eru þættir eins og hæfni starfsfólks á vinnumarkaði lykilatriði við val á útvistunarsvæði eða landi. Annar þáttur er að auka samkeppnishæfni og að bjóða upp á betri þjónustu með því að „fylgja gangi sólarinnar“. Í því felst að boðið er upp á þjónustu allan sólarhringinn og viðskiptavinum þannig þjónað víða um heim án aukakostnaðar sem fylgir næturvinnu (Jagersma og van Gorp, 2007).

Útvistun þjónustu byggir að verulegu leyti á framþróun upplýsingatækni (netið, tölvupóstur, fullkomin tölvukerfi) og fjarskiptatækni sem gerir mögulegt að vinna að þjónustuverkefnum, óháð stað og stund. Margvíslegum verkefnum hefur verið útvistað í erlendum fyrirtækjum á síðari árum. Þar má nefna tölvumál, fjármál, starfsmannamál, mötuneyti, í öryggisgæslu en einnig lögfræðistörf, greiningu sjúkdóma o.fl. (Bryson, 2007).

Steven Tadelis (2007) kemst að þeirri niðurstöðu að verkefni sem auðvelt er að skilgreina og sem taki ekki miklum breytingum á samningstíma henti mjög vel til útvistunar. Um slík verkefni er tiltölulega auðvelt að gera samninga og mögulegt er að koma við verðsamkeppni meðal annarra fyrirtækja. Þannig er mögulegt að virkja markaðsöflin. Verkefni af því tagi tilheyrir í flestum tilvikum stoðþjónustu og eru ekki þáttur í lykilfærni fyrirtækja. Að sama skapi ættu fyrirtæki ekki að bjóða út verkefni sem eru flókin, sveigjanleg og erfitt er að skilgreina og afmarka í samningi því að það hefur iðulega í för með sér falinn aukakostnað. Ennfremur ættu fyrirtæki að forðast að útvista þekkingu og starfsemi sem teljast til kjarnastarfsemi.

Mithas og Whitaker (2006) rannsökuðu hvernig störf henti best til útvistunar. Þeir flokka störf út frá þremur þáttum, þ.e. í fyrsta lagi hversu upplýsingarík þau eru, eða hversu miklum tíma er varið í að fást við upplýsingar (e. information intensity). Þeir greina ennfremur upplýsingaríki starfa með tilliti til möguleika á skráningu og flokkun þeirra (e. codifiability), stöðlun þeirra (e. standardization) og hversu auðvelt er að hluta þau niður í einingar (e. modularizability). Í öðru lagi er horft á menntun og hæfni sem vísar til formlegrar menntunar (e. skill level) og í þriðja lagi á þörf fyrir líkamlega nærveru (e. physical presence). Niðurstaða Mithas og Whitakers er eftirfarandi: (1) Meiri möguleiki er á að útvista störf sem eru mjög upplýsingarík í samanburði við annars konar störf. (2) Líkur á útvistun aukast í samræmi við það hversu mikill möguleiki er á því að skrá þau, staðla og hluta niður í

einingar. (3) Störf sem einkennast af mikilli menntun og færni eru síður fallin til útvistunar en störf sem krefjast lítillar menntunar. Skýringin er sú að störf sem krefjast mikillar menntunar felast í því að greina vandamál og hafa yfirsýn og flókin samskipti sem erfitt er að útvista. (4) Störf sem þurfa litla líkamlega nærveru henta betur til útvistunar en störf sem krefjast mikillar nærveru. Þannig henta hrein þjónustustörf þar sem líkamleg nærvera er mikil illa til útvistunar að þeirra mati.

Könnun Cranfield háskóla meðal 747 fyrirtækja í Bandaríkjunum og Evrópu árið 2001 leiðir í ljós að 59% stjórnenda nefndu að lækkun kostnaðar væri helsta ástæða útvistunar, því næst tilgreindu þeir að gott væri að notast við góða starfsvenju (best practice), að það væri eftirsóknarvert að auka gæði þjónustunnar og geta þá einblínt á lykilhæfni (Kadabadse og Kadabadse, 2002). Kakumanu og Portanova (2006) telja að ekki séu einungis kostir sem fylgja því að útvista og getur ýmislegt komið upp á þegar hluti af starfsemi er flutt út fyrir fyrirtæki. Það er auðveldara fyrir fyrirtæki að stjórna aðgangi að upplýsingum og vernda tækjabúnað þegar starfsemin er öll undir sama þaki. Þegar tvö fyrirtæki eða fleiri starfa saman getur t.d. komið upp trúnaðarbrestur. Einnig hafa fyrirtæki ekki jafn mikla yfirsýn og ábyrgð með sínum málum eins og t.d. ráðningu starfsmanna en það er algjörlega á ábyrgð fyrirtækisins sem hýsir viðkomandi þjónustu. Mismunandi menningarheimar og tungumál geta sett strik í reikninginn og fyrirtæki geta átt á hættu að tapa þekkingu sem er mikilvæg fyrir rekstur þeirra.

Samkvæmt Elliott (2006) getur alþjóðleg útvistun verið mjög áhættusöm. Tadelis (2007) vitnar til nýlegrar könnunar Deloitte Consulting meðal 25 alþjóðlegra fyrirtækja. Þar kom fram að fjórðungur þeirra höfðu tekið starfsemi sína aftur inn í fyrirtækið þar sem fyrirtækin töldu sig geta sinnt henni betur og á lægra verði. Hvorki meira né minna en 44% fyrirtækjanna töldu að kostnaður hefði ekki lækkað og helmingur þeirra taldi að dulinn kostnaður væri helsti vandi útvistaðra verkefna. Mun jákvæðari niðurstöður fengust í Cranfield-könnun frá 2001 þar sem tæplega 60% stjórnenda voru ánægð með útvistun í fyrirtækjum (Kakabadse og Kakabadse, 2002).

2.2. Innlendar rannsóknir

Í netkönnun sem framkvæmd var af Rannsóknarstofnun Háskólans á Akureyri (RHA) meðal 265 fyrirtækja og stofnana árið 2004 kom fram að 40,2% fyrirtækja og stofnana höfðu boðið út hluta af starfsemi sinni á síðari árum. Það kom þó ekki fram hvert á land hafði verið útvistað. Niðurstöður leiða í ljós að tölvumál, öryggisgæsla og ræstingar, bókhald, mötuneyti, tryggingar og flutningar séu algengustu þjónustuþættirnir sem boðnir eru út meðal íslenskra fyrirtækja (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2006).

Regína Margrét Gunnarsdóttir og Ingi Rúnar Eðvarðsson (2007) gerðu rannsókn á útvistun þjónustu og byggðu hana á fyrirliggjandi gögnum og viðtölum við stjórnendur nokkurra innlendra þjónustufyrirtækja. Fram kemur hjá þeim að mörg þjónustufyrirtæki hafa sett upp starfsstöðvar víða um land í sínu nafni. Mjög fá fyrirtæki

virðast hins vegar velja þann möguleika að láta utanaðkomandi aðila sjá um alla starfsemi fyrirtækisins eða hluta hennar utan höfuðstöðvanna. Helstu niðurstöður þeirra eru að ástæður fyrir því að æskilegt sé að setja upp starfsstöð utan Reykjavíkur felist í að dregið sé úr starfsmannaveltu, rekstrarkostnaður lækki og að rekstraröryggi aukist við það að hafa fleiri en eina starfsstöð ef eitthvað kemur upp á.

Reynir Örn Jóhannsson (2007) rannsakaði úthýsingu starfsmannamála. Hann tók viðtöl við 11 starfsmannastjóra eða staðgengla þeirra í íslenskum fyrirtækjum og komst að því að allir hafa þeir nýtt sér útvistun að einhverju leyti til þess að leysa starfsmannamál. Ástæðurnar eru yfirleitt þær að menn eru að leita eftir betri þjónustu og auknum gæðum. Almennt voru þeir sem tóku þátt í rannsókninni sáttir við þjónustuna sem þeir fengu en nefndu þó að kostnaður væri oft heldur mikill og kæmi jafnvel stundum í veg fyrir að þessi leið væri farin.

Ársæll Valfells og William J. Tastle (2007) hafa unnið að rannsóknum á sviði útivistunar upplýsingatækni meðal fyrirtækja á Íslandi. Ellefu stór fyrirtæki voru valin úr hinum ýmsu atvinnugreinum til þess að sýna þverskurð úr íslensku atvinnulífi og síðan tekin opin viðtöl við stjórnendur þeirra. Í ljós kom að öll fyrirtækin höfðu útvistað þjónustu á síðustu fimm árum og einhver þeirra á síðustu tíu árum. Eiginlegur launakostnaður var ekki talinn til sem ástæða til útivistunar heldur frekar stöðugleiki kostnaðar sem unnt er að ná fram með útivistun og aukinn heildarvirðisauki fyrir fyrirtækin. Sérfræðiþekking hýsingarfyrirtækjanna er hins vegar álitin hafa áhrif á heildar launakostnað fyrirtækjanna. Tilgangur útivistunar er því í raun, samkvæmt þessu, ekki að lækka launakostnað heldur auka möguleikana á skilvirkara og betra vinnuafla fyrir svipaðan kostnað og áður. Þátttakendur nefndu einnig eftirlit utanaðkomandi aðila og aukið öryggi sem ástæður fyrir útivistun.

Yfirlit yfir innlendar rannsóknir á útivistun þjónustu sýnir að flestar þeirra byggja á viðtölum og afmörkuðu úrtaki. Samkvæmt því sem kemur fram í fræðilegu yfirliti eru margir kostir og vankantar tengdir útivistun eins og fram kemur í töflu 2.

Tafla 2. Kostir og vankantar útivistunar og hnattrænnar útivistunar.

Kostir	Vankantar
Kostnaðarlækkun	Trúnaðarbrestur
Minni starfsmannavelta	Þekkingartap
Betri yfirsýn	Minni yfirsýn
Aukið og auðveldara eftirlit	Óskýr ábyrgðarskipting
Bætt þjónusta við viðskiptavinum	Minni tengsl við viðskiptavinum
Aukin gæði	Dulinn kostnaður
Aukin sérfræðiþekking	
Aukinn virðisauki	
Rekstraröryggi	

Taflan sýnir að meðal helstu kosta útvistunar hafa fræðimenn bent á sé kostnaðarlækkun; minni starfsmannavelta; betri yfirsýn yfir rekstur; auðveldara eftirlit; bætt þjónustu við viðskiptavini; aukin gæði; aukin sérfræðipækking; aukinn virðisauki og meira rekstraröryggi. Bent hefur verið á að útvistun geti fylgt þeir ókostir að hún leiði til trúnaðarbrests; þækking glatist úr fyrirtækjum; yfirsýn yfir rekstur minnki; ábyrgðarskipting verði óskýr milli aðila; tengsl við viðskiptavini minnki og að dulinn kostnaður fylgi oft útvistun.

3. Rannsóknaraðferðir

Í greininni er gerð grein fyrir forkönnun sem flokkast sem eigindleg aðferðafræði (Collis og Hussey, 2003). Tekin voru hálfstöðluð viðtöl við sérfræðinga og talsmenn nokkurra fyrirtækja. Slík viðtöl henta mjög vel þegar heildarþækking á fyrirbrigði eða ferli liggur ekki fyrir (Collis og Hussey, 2003). Markmið forkönnunarinnar var að fá fyllri þækkingu á útvistun þjónustu í íslenskum fyrirtækjum og nota þá þækkingu til að þróa spurningalista sem lagður yrði fyrir stórt úrtak fyrirtækja síðar. Reynt var að fá viðmælendur úr bæði útvistunar- og hýsingarfyrirtækjum og úr ólíkum greinum atvinnulífsins til að sem flest viðhorf kæmu fram. Fyrirtækin sem tóku þátt voru valin með hentugleikaúrtaki og fóru viðtölin fram á tímabilinu september 2008 til febrúar 2009. Fyrstu viðtölin voru tekin fyrir hrun banka á Íslandi en þau síðustu nokkrum mánuðum síðar. Ástand efnahagsmála gætir að nokkru í viðtölum, einkanlega mikil þensla á vinnumarkaði á höfuðborgarsvæðinu fyrir hrun og að horfið er frá útvistun eftir hrun.

Rætt var við tíu aðila, en meðal þeirra voru forsvarsmenn fimm útvistunarfyrirtækja og þriggja hýsingarfyrirtækja. Til að víkka umræðuna og skyggast inn í heim blaðamanna var rætt við ritstjóra tímaritsins *Blaðamaðurinn* og press.is sem Blaðamannafélag Íslands gefur út. Einnig var rætt við formann Verkfræðingafélags Íslands um stöðu mála hjá verkfæði- og arkitektastofum.

Ákveðið var að rannsóknin skyldi einna helst snúa að fjármála-, ráðgjafa, og fjarskiptafyrirtækjum og var því mikilvægt að ná til aðila sem gætu svarað fyrir þess konar fyrirtæki. Leitað var til fyrirtækja sem rannsakendur höfðu heyrt að útvistuðu þjónustu eða fyrirtækja sem þóttu líkleg til þess að gera svo út frá fyrrgreindum forsendum. Símanúmeri hjá viðkomandi fyrirtæki var flett upp á vefsíðu símaskrár 118, www.ja.is og í framhaldi af því hringt til þess að fá staðfest hvort þjónustu hafði verið útvistað eða ekki. Ef fyrirtækið hafði markvisst útvistað þjónustu þótti það tilvalið í rannsóknina. Rætt var við þrjá aðila sem starfa hjá fjármálafyrirtæki og einn aðila innan ráðgjafa, tölvu-, og fjarskiptafyrirtækja. Einnig var rætt við ritstjóra *Blaðamannsins* og formann Verkfræðingafélags Íslands sem veitti þær upplýsingar að engar verkfræðistofur væru að útvista þjónustu til utanaðkomandi aðila. Verkfræðistofur voru því ekki skoðaðar frekar.

Haft var samband við þann aðila sem óskað var eftir að ræða við hverju sinni og tímasetning fyrir viðtal ákveðin. Alls voru tekin tíu viðtöl; átta viðtöl voru tekin eftir

ákveðnum viðtalsramma en eitt viðtal var tekið í gegnum síma án viðtalsramma. Í sex tilvikum var sest niður með viðmælanda og þau viðtöl tekin upp á stafrænt upptökutæki. Tvö viðtöl voru tekin upp í símkerfi Háskólans á Akureyri þar sem ekki var unnt að setjast niður með viðmælendum sökum fjarlægðar. Lengd viðtalanna var á bilinu 16- 66 mínútur. Viðtölin voru öll færð yfir í tölvu þar sem þau voru afrituð með forritinu Express Scribe og slegin inn orðrétt í Microsoft Office Word.

Í töflu 3 gefur að líta yfirlit yfir viðmælendur og í hvaða fyrirtækjum þeir vinna.

Tafla 3. Yfirlit yfir viðmælendur.

Fyrirtæki	Starfsgrein	Kyn	Staðsetning viðmælanda
ISS	Fasteignausmjón	Karl	Akureyri
Miðlun	Símsvörun	Kona	Akureyri
Blaðaútgáfa	Fjölmiðlun	Karl	Akureyri
Samherji	Útgerð og vinnsla	Karl	Akureyri
Kaupþing	Fjármál	Karl	Reykjavík
Capacent	Ráðgjöf, ráðningar	Kona	Akureyri
Viðmælandi 1*	Tölvumál	Karl	Akureyri
Vodafone	Fjarskipti	Karl	Reykjavík
Viðmælandi 2*	Fjármál	Karl	–

* Tveir viðmælendur óskuðu nafnleyndar fyrir sig og fyrirtæki sitt.

Þegar viðtöl við fyrrgreinda aðila höfðu verið tekin og greind kom fram mettun í viðtölum, þ.e. fátt nýtt kom fram um stöðu mála hér á landi í þeim starfsgreinum sem rannsóknin tók til.

Þessi rannsókn er eigindleg og byggir á viðtölum við tiltölulega fáa viðmælendur sem valdir voru með hentugleikaúrtaki. Flestir þeirra starfa á Akureyri. Því verður að taka niðurstöðum með fyrirvara og varast að draga of víðtækar ályktanir af þeim. Niðurstöður ættu þó að gefa vísbendingar um útvistun þjónustu í íslenskum fyrirtækjum.

4. Niðurstöður

Hér verður gerð grein fyrir niðurstöðum viðtala um útvistun í íslenskum þjónustufyrirtækjum. Leitast verður við að svara þeim spurningum sem varpað var fram í inngangi. Fyrst verður kannað hvort fyrirtækin hafi mótað sér stefnu um útvistun og því næst um helstu ástæður útvistunar. Að því búnu er getið um forsendur fyrir flutningi þjónustu á milli landssvæða og hvert á land verkefnum er helst útvistað. Ennfremur er fjallað um hvaða verkefnum og hvers konar störfum er útvistað og kaflanum lýkur á því að meta reynslu stjórnenda af útvistun.

4.1. Stefna um útvistun

Stjórnendur og forráðamenn allra fyrirtækja voru spurðir að því hvort mótuð hefði verið sérstök stefna um útvistun verkefna. Af svörum þeirra að dæma hefur ekkert þeirra mótað slíka stefnu. Viðmælandi hjá Kaupþingi kemst næst því að nefna stefnu þegar hann segir útvistun einfaldlega hjálpa fyrirtækinu að sinna því sem það er best í:

Það er bara þannig að ef að þú ert fagaðili og ætlar að gera þitt fag vel þá er ekkert gott að vera að finna það út með því að gera alls kyns þætti sem eru fjarlægari heldur en þitt verskið lýtur að. Það á t.d. við um þetta, þetta er svið sem viðskiptavinurinn vill hafa einn samningsaðila að en við erum ekki sérfræðingar í nema hluta af þeim þjónustu-þáttum sem viðskiptavinurinn vill semja um við okkur. Þess vegna útvistum við þessu til aðila sem er betur til þess fallinn.

Athygli vekur að talsmaður Vodafone segir að efnahagsþrengingar að undanfögnu hafi dregið úr útvistun í hugbúnaðarþróun og að í auknum mæli sé reynt að leysa þess konar verkefni innanhúss. Það byggir hins vegar ekki á sérstakri stefnu þar um.

4.2. Helstu ástæður útvistunar

Margar ástæður liggja að baki þeirri ákvörðun að útvista hluta af þjónustu sinni til annarra aðila. Hins vegar eru þættir eins og kostnaðarlækkun eða minni starfsmannavelta þeir þættir sem einna helst eru tilgreindir í rannsóknum sem ástæður fyrir útvistun. Um það atriði segir ritstjóri *Blaðamannsins*:

[...] þegar að menn eru síðan að spara í rekstrinum þá útvista menn gjarnan, fá lausamenn til þess að þurfa ekki að sitja uppi með blaðamenn sem eru stundum að vinna eða sem eru ekki eins afkastamiklir og það er hægt að fá mikið af efni fyrir litla peninga. Þá hafa menn farið þessa leið að reyna að hafa einhverja lausráðna menn, sem eru verkefnaráðnir og þú bara pantar hjá þeim eða kaupir af þeim. Það er ýmist pantað eða þér boðið, bara svona ákveðinn markaður. Þetta þá lækkar framleiðslukostnaðinn, menn hafa áhyggjur af því að svona í heildina þá lækki þetta líka „standardinn“ í blaðamennsku.

Út frá þessum ummælum er auðvelt að gera ráð fyrir því að útvistun í blaðamennsku sé í raun aðallega notuð til þess að reyna að takmarka kostnað. En ritstjórinn segir ennfremur: „Þá er líka hugsanlegt að ef þú ert opin fyrir því að útvista einhverjum greinum og umfjöllunum að þá fáiðu hugsanlega meiri fjölbreytni. Fjölbreytni skiptir máli í efnistöku og vali.“

Hjá Kaupþingi virðist starfsmannaveltan frekar vera drifkrafturinn að útvistun en kostnaður. Viðmælandi fyrirtækisins segir:

Bankinn vildi færa störf út á landsbyggðina og ýmislegt sem var þess valdandi. Mikil þensla í kringum fjármálageirann á höfuðborgarsvæðinu og fólk mikið að færa sig í störfum sem hefur ekki gerst mikið úti á landsbyggðinni. Það hefur verið auðveldara að halda starfsfólki úti á landsbyggðinni, hefur verið öruggara. [...] Ég held að það sé fyrst og fremst traust starfsfólks, það er lítið um tilfærslur á fólki. Kannski svona fyrst og fremst

starfsmannaveltan. Það var ekki svo mikið verið að umdeila kostnaðarhagkvæmni eins og við höldum.

Aðspurður að því hvort kostnaður hafi minnkað við það að útvista þessum þjónustuþætti gaf viðmælandinn eftirfarandi svar:

Nei. Þetta reyndist nú miklu dýrara fyrst vegna þess að þegar þú gerir svona samning þá reynir kannski undirverktakinn að fá sem mest til sín og reynir að nota gjaldskrárnar þannig að hann hafi sem best upp úr því. Það munaði eiginlega mjög litlu að það slitnaði upp úr á þessum tíma vegna þess að þetta reyndist eiginlega meira straumlínulaga ferli en við bjuggumst við.

Viðmælandi hjá öðru fjármálafyrirtæki sagði að ákvörðunin hefði einfaldlega verið tekin vegna þess að fyrirtækið hafi ekki verið tilbúið að leggja út í nauðsynlegan kostnað til þess að reka sinn eigin tölvusal. Það sé mjög kostnaðarsamt að halda úti slíkri starfsemi og með því að útvista þessum þætti sé auðveldara að áætla allan kostnað eins og fastakostnað. Hjá Vodafone var kostnaður ekki drifkrafturinn þegar ákveðið var að útvista. Gefum viðmælenda hjá Vodafone orðið:

Það er eiginlega bara þetta að dreifa svolítið ábyrgðinni, að vera ekki með öll eggin í sömu körfunni. Þetta er líka ágætt til þess að hafa samanburð. T.d. er ég nú með úthringiver sjálfur og ef Miðlun byrjar að ná einhverjum meiri árangri en við herna niður frá þá þurfum við klárlega að bæta í og þau þá sennilega að gera eitthvað betur en við. Þetta er ekki varðandi kostnað, jú kannski gæti þetta verið eitthvað aðeins ódýrara, en samt sem áður er þetta mjög svipaður kostnaður eins og að vera með eigin starfsmenn í þessu. Við erum ekki að þessu til þess að spara eða eitthvað slíkt. Það er ekki hugmyndafræðin á bak við þetta.

Hann bendir þó á að það sjónarmið hafi almennt verið verið uppi að það sé mjög heppilegt að reka úthringiver á landsbyggðinni þar sem fasteignaverð, leiguverð og annað er ódýrara en í Reykjavík og nágrenni. Fulltrúi Vodafone segir ennfremur að það að hafa starfsemi út á landi, t.d. á Akureyri, geti aukið sölu: „... þegar ég ákvað að taka strákana inn á Akureyri þá var það nú bara af þeirri einföldu ástæðu að Akureyringar eru svona frekar íhaldssamir, ég held ég sé ekki að ljúga neinu þegar ég segi það og það bara hentar sjálfsagt betur að hringja frá Akureyri þegar maður er að selja á Akureyri. Þannig að það var líka ákveðin hugmyndafræði.“

Af því sem fram kemur hér að framan er óhætt að draga þá ályktun að einn helsti drifkrafturinn í útvistun þjónustu sé kostnaðarlækkun en allir viðmælendur nema einn telja til þann þátt. Fleiri ástæður eru nefndar eins og aukið rekstraröryggi eða það að geta einblínt á lykilhæfni fyrirtækisins. Þetta á einna helst við Kaupþing en það útvistar þeirri þjónustu sem starfsmennirnir hafa ekki sérþekkingu á til þess að auka gæði þjónustunnar við sína viðskiptavinum. Einnig fæst samanburður á rekstrarkostnaði.

4.3. Forsendur fyrir flutningi þjónustu út á land

Framkvæmdastjórar og sérfræðingar voru spurðir að því hvaða forsendur þeir teldu að þyrftu að vera til staðar til að útvistun milli landssvæða teljist hagkvæm. Hér á eftir fylgja nokkur svör við þeirri spurningu.

Framkvæmdastjóri sem óskar nafnleyndar taldi að það væru tvær ástæður fyrir því að fyrirtæki í Reykjavík útvisti verkefnum í mun meiri mæli en fyrirtæki á Akureyri eða á landsbyggðinni. Í fyrsta lagi nefndi hann stöðugra og ódýrara vinnuafl og húsnæðiskostnað. Launamunur á landsbyggðinni og Reykjavík sé t.d. mun meiri en á landsbyggðinni og Akureyri og sennilega húsakostur einnig. Í öðru lagi nefndi hann ólíkan hugsunarhátt í Reykjavík og úti á landi. Stjórnendur á Akureyri eru líklegri til þess að hugsa um heimahagana og hvað þeir geta gert fyrir sitt sveitarfélag. Þeir reyna því eftir fremsta megni að styðja við atvinnu í sinni heimabyggð frekar en stjórnendur á höfuðborgarsvæðinu. Viðmælandi hjá Kaupþingi styður þessi ummæli er hann segir:

Já, við sem erum alin upp út á landi, við vitum alveg af hverju það er útvistað meira frá höfuðborgarsvæðinu. Það er vegna þess að við viljum alltaf halda verkefnunum í heimabyggð. Svo bara er búið að vera þannig atvinnuástand núna í Reykjavík að það hefur bara oft á tíðum ekki verið hægt að ráða starfsfólk.

Hann sagði jafnframt að ástæðan fyrir því að ákveðið var að útvista störfum til Siglufjarðar hefði að hluta til verið vegna þess að bankinn vildi stuðla að því að koma störfum út á landsbyggðina. Stjórnendur á höfuðborgarsvæðinu búa við allt önnur skilyrði en stjórnendur á landsbyggðinni og hefur t.d. reynst nánast ógerlegt að ráða nýtt starfsfólk til vinnu á höfuðborgarsvæðinu á undanförunum misserum. Sökum þenslunnar sem verið hefur að undanförunu í þjóðfélaginu eru kröfur fólks orðnar allt of miklar og launin allt of há.

Það hefur bara verið hagstætt fyrir fyrirtæki hérna á höfuðborgarsvæðinu að útvista svona þjónustu. Þetta er aðeins öðruvísi þar sem menn eru að reyna að halda í öll viðskipti eins og er náttúrulega sums staðar. Það er bara vegna þess að atvinnuástandið sveiflast meira á stöðum sem eru minni, eða hefur gert það. En það hefur bara verið þannig að minni byggðarlögin hafa fundið fyrir miklum sveiflum svo að þau eru líklegri til þess að verja það að hafa störf í sinni heimabyggð.

Rekstrarstjóri Miðlunar á Akureyri tekur í sama streng þegar hann segir „[...] við erum ekki [...] að fá Akureyringa til þess að trúa því að það sé gott að útvista þjónustu. En við erum aðallega með fyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu, við erum með fyrirtæki hér sem eru svona hluti af eða útibú fyrirtækja á höfuðborgarsvæðinu.”

Helstu ástæður fyrir því að verkefni eru flutt út á land virðast vera þær að vinnuafl á landsbyggðinni er stöðugra og kostnaður eins og launa- og húsnæðiskostur töluvert lægri. Stjórnendur og fyrirtæki í litlum bæjarfélögum virðast freka hugsa um að halda störfum í heimabæ heldur en þau fyrirtæki sem stödd eru á höfuðborgarsvæðinu.

Verkefnum sem er útvistað geta verið jafn misjöfn og þau eru mörg og því mis-
munandi forsendur sem þurfa að vera til staðar. Einn viðmælandi sagði að það sem
þyrfti einna helst að vera til staðar væri mannauður en að einnig þyrfti ákveðin skil-
virkni að vera til staðar í þeim upplýsingakerfum sem notuð væru hverju sinni. Hann
svaraði þessari spurningu svona:

Ég upplifi það að þetta sé einhvern veginn mannlegi faktorinn. Við erum búnir að dansa
ýmsan dansinn í þessum hýsingarpælingum hjá okkur, búnir að spá í að hýsa okkar mál
fyrir sunnan. Það er eitthvað með mannskapinn, þekkinguna og mannleg samskipti og
þjónustulund. Góður hýsingaraðili sko, maður fær alltaf á tilfinninguna að hann sé tilbú-
inn til þess að taka boltann og leysa málið fyrir þig. [...] Staðsetning er í rauninni ekki
málið en maður vill auðvitað hafa samgöngur og annað í lagi svona í stórum dráttum.

Rekstrarstjóri Miðlunar telur nálægð við tæknilega þjónustu vera nauðsynlega. Eins
segir hann hraðvirkar tölvutengingar þurfi að vera á staðnum og nægt vinnuafli.
Hann nefnir ennfremur rekstrarkostnað sem hannsegir að þurfi að vera lægri til þess
að vega upp á móti ferðakostnaði. Viðmælandi hjá Vodafone telur einnig að tæknileg
þjónusta þurfi að vera til staðar:

Fyrsta forsendan sem þarf að vera til staðar er að það þarf að vera alvöru netsamband í
bæjarfélaginu sem er nú orðin raunin í langflestum bæjarfélögum landsins. [...] Það þarf
náttúrulega að vera húsnæði sem bíður upp á úthringingar, bara venjulegt skrifstofuhús-
næði. Kröfurnar eru mjög litlar eins og ég segi, við erum ekki að hitta viðskiptavinina, við
erum ekki að taka á móti þeim. Það þarf að vera pósthús. Við gætum í rauninni verið
nánast hvar sem er ef það er pósthús í nágrenninu og ágætis tenging. Þá erum við með
allar þær forsendur sem við þurfum.

Af framansögðu má ráða að forsendur fyrir útvistun verkefna út á land sé að til
staðar sé mannauður, tæknileg þjónusta, lægri rekstrarkostnaður, gott netsamband,
pósthús í nágrenninu og skrifstofuhúsnæði.

Hvert á land er helst útvistað? Samkvæmt viðtölum er mjög misjafnt hvert fyrir-
tæki eru að útvista þjónustu sinni. Samherji og fjármálafyrirtæki útvista þjónustu
innan Akureyrar. Kaupþing útvistar sinni þjónustu út á landsbyggðina, nánar tiltekið
á Siglufjörð. Vodafone útvistar víða um land, Miðlun tekur aðallega við verkefnum
frá fyrirtækjum á höfuðborgarsvæðinu og Capacent sinnir rannsóknnum og ráðgjöf
fyrir fyrirtæki á Akureyri og höfuðborgarsvæðinu. Tiltölulega fátítt er að fyrirtæki á
landsbyggðinni útvisti verkefnum til Reykjavíkur og nágrennis.

4.4. Hvaða verkefnum og störfum er útvistað?

Útvistuð verkefni

Samkvæmt því sem áður hefur komið fram er algengast að fyrirtæki útvisti
þjónustu eins og tölvumálum, ræstingum, bókhaldi, öryggisþjónustu, mötuneyti, eða
tryggingum (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2006). Þetta á mjög vel við þau fyrirtæki sem
voru skoðuð og útvista hluta af þjónustu sinni til annarra aðila ef marka má viðmæl-

endur í rannsókninni. Samherji útvistar öllum sínum tölvumálum til hýsingaraðila innan sama bæjarfélags. Kaupþing útvistar lífeyrissjóðstengdri bakvinnslu og bókhaldsvinnu út á land og annað fjármálafyrirtæki útvistar tölvumálum en einnig öllu bókhaldi, bakvinnslu, ræstingum, öryggisgæslu og vöktun. Margir fjölmiðlar nýta sér útvistun með því að ráða blaðamenn í lausamennsku. Vodafone hefur aðallega verið að útvista úthringingum til Miðlunar á höfuðborgarsvæðinu en einnig var leitað til Miðlunar á Akureyri fyrir sérstakt verkefni. Umboðsaðilar Vodafone eru svo út um allt land í nánast öllum stærri bæjarfélögum eins og Vestmannaeyjum, Selfossi, Akranesi, Borgarnesi, Sauðárkróki, Ísafirði, Egilsstöðum og Húsavík.

Flest fyrirtækin eru að útvista verkefnum sem tilheyra stoðþjónustu. Störfin eru þess eðlis að auðvelt er að skilgreina þau og afmarka. Hér eru blaðamennska og ráðgjöf þó undantekning. Aðkeyptar greinar tilheyra kjarnastarfsemi í blaðaútgáfu og ráðgjöf við stjórnun, stefnumótun og ráðningar hjá Capacent styðja við kjarnastarfsemi fyrirtækja.

Útvistuð störf

Viðmælendur voru beðnir að lýsa þeim menntunarkröfum sem gerðar eru í þeim störfum sem útvistað hefur verið. Kaupþing útvistar allri bakvinnslu til Siglufjarðar. Viðmælandi gefur eftirfarandi lýsingu á þeim störfum sem útvistað er:

Þetta er náttúrulega ekki svona þekkingarlega flókið. Í rauninni er kannski frekar svona ráðandi faktor í því hvað þetta getur verið mikilvægt í viðskiptamódelinu, það er miklu frekar í upplýsingakerfinu heldur en þekking starfsfólksins. Þetta eru einföld störf [...] og það þarf ekki neina sérmenntun til að starfa þarna. Ef það er eitthvað sem skiptir máli í þessu þá eru það miklu frekar upplýsingakerfin, það er ekkert flókið að læra að nota þessi kerfi, þetta eru bara innsláttarstörf.

ISS sér um alhliða fasteignaumsjón, svo sem ræstingar fyrir önnur fyrirtæki, umsjón mötuneyta, skrifstofuaðstoð og það nýjasta er umhverfishönnun fyrirtækja. Hvað varðar menntunar- og hæfnikröfur fyrir þessi störf segir fulltrúi ISS:

Hvað varðar ræstingar þá gerum við ekki neinar sérstakar kröfur, nema þá einna helst að viðkomandi sé opinn og góður í mannlegum samskiptum. Með mötuneytin þá erum við með tvo kokka á okkar snærum sem sjá um utanumhald með eldhúsinu okkar. Fasteignaumsjónin gerir kröfu um iðnmenntun. Skrifstofuaðstoðin er unnin í flestum tilfellum af okkar eigin fólki í ræstingum og við sjáum um að þjálfja þá einstaklinga. Hvað hitt varðar þá erum við með garðyrkjufræðing í vinnu.

Miðlun hýsir aðallega símsvörun en einnig söluverkefni og kannanir. Fulltrúi Miðlunar segir að í rauninni séu engar sérstakar menntunarkröfur gerðar og í raun sé nóg að fá þjálfun í gegnum Miðlunarskólann og vinnustaðinn. Góð ensku-, íslensku- og tölvukunnátta sé hinsvegar skilyrði.

Vodafone útvistar störfum í úthringingum. Þeir útvista úthringiverkefnum til Miðlunar ásamt því að vera með þrjá einstaklinga í verktakavinnu á Akureyri.

Ég mundi nú segja, þetta er engin kjarneðlisfræði, en miðað við sölustörf þá er þetta frekar flókið [...] En ef þú metur það út frá einhverjum svipuðum störfum þá er þetta með flóknari sölu sem þú kemst í [...] Við höfum ekki gert kröfur um ákveðna menntun en ég hins vegar leyfi mér að segja það að þegar ég er með mína eigin starfsmenn og er sjálfur að ráða fólk þá náttúrulega getur maður leyft sér ansi mikið í dag miðað við atvinnustöðu þjóðarinnar. Maður getur í rauninni farið fram á háskólamenntun og á ekkert í erfiðleikum með að fá fólk í símasölu í dag, miðað við þá menntun [...] En ég er ekki að gera formlega kröfu um það að þessi eða hinn sem vinnur hjá Miðlun sé með þessa eða hina menntun. Bakgrunn þeirra starfsmanna er ég í raun og veru ekki að kynna mér.

Capacent hýsir margs konar þjónustu fyrir önnur fyrirtæki sem þó aðallega snúa að ráðgjöf, rannsóknnum og ráðningum. Starfsmenn Capacent eru því að sinna störfum sem þarfnast mikillar sérhæfðrar þekkingar. Viðmælandi frá Capacent segir störfin frekar vera flókin þar sem um sérfræðistörf er að ræða. Hún segir menntunarstigið vera frekar hátt innan fyrirtækisins. Aðspurð að því hvort menntunar- og hæfnis-kröfur séu miklar hjá fyrirtækinu gefur hún eftirfarandi svar:

Já, strangt til tekið því að hjá okkur eru örugglega 90% starfsmanna með háskólapróf og náttúrulega [...] margir með mastersgráðu. En það kannski [...] endurspeglar það að það eru mjög margir úti í samfélaginu með mastersgráðu. Þetta er í rauninni samt mjög ólíkt á milli deilda hjá okkur því að það eru svo ólík störf á milli deilda. Til dæmis í ráðgjöfinni þar eru mjög margir millistjórnendur og svo stjórnendur sem hafa verið í fyrirtækinu og úti í atvinnulífinu sem koma svo og eru ráðgjafar hjá okkur. Í ráðgjöfinni þar er reynsla alveg gríðarlega mikils metin.

Fyrir þá sem vinna við úthringingar í rannsóknnum eru hinsvegar ekki gerðar sömu kröfur. Störfin eru einfaldari og menntunarstigið skiptir því í raun ekki máli. Þeir starfsmenn sem starfa í úthringiveri eru ekki fastráðnir.

Í flestum tilvikum krefjast störfin sem útvistað er ekki mikillar formlegrar menntunar. Þess í stað er starfsfólk þjálfað í starfi. Helsta undantekningin frá því eru störf hjá Capacent.

4.5. Reynsla af útvistun

Viðmælendur voru spurðir út í reynslu af útvistun í þeirra fyrirtækjum. Af viðtölum að dæma virðist vera almenn ánægja með þá ákvörðun fyrirtækja að útvista þjónustu. Viðmælendur nefna ýmsa hluti eins og öryggi og vinnusparnað sem kosti við það að útvista. Einn viðmælandi nefnir sérstaklega vinnusparnað og segir að eftir að farið var að útvista tölvumálum fyrirtækisins hafi hann haft mun meiri tíma til þess að sinna öðrum málum. Eins fari mun minni tími í það að leysa þau vandamál sem upp geta komið. Útvistun gefur meiri möguleika á sveigjanleika í starfi og auðveldar jafnvel starfsmönnum frekar en ekki að viðhalda þekkingu innan fyrirtækisins. Með því að fá utanaðkomandi aðila til þess að sinna því sem þeir eru bestir í gefst færi á því að sækja námskeið og viðhalda þannig og efla þekkingu. Viðskiptavinir ættu þar af leiðandi að vera ánægðari og með útvistun reynist oft auðveldara að fylgjast með

kostnaði þar sem það er einungis ein föst upphæð í samningum. Í tilfalli Vodafone gefur útvistun fyrirtækinu færi á því að ná til stærri viðskiptamannahóps en ella.

Þegar rætt er um gallana er fátt sem viðmælendur tína til. Fulltrúi Kaupþings telur smávægilega byrjunarörðugleika vera það helsta sem bjátað hefur á í þeirra samskiptum við sinn hýsingaraðila en því hafi fljótlega verið kippt í liðinn. Viðmælandi í fyrirtæki sem útvistaði tölvumálum segir: „Það virðast vera meira svona tæknilega flókin atriði sem eru að valda vandræðum frekar heldur en þjónustan. Þjónusta er alltaf eitthvað sem hægt er að ræða um.“ Viðmælandi í Vodafone nefnir að helsti gallinn sé sá að umboðsaðilar þeirra út á landi hafi í fleiri horn að líta en einungis að sinna sölu fyrir þá. Það sé þó mjög góð auglýsing að hafa þá á staðnum.

Tafla 4. Yfirlit yfir útvistun þjónustuverkefna.

	Ástæður útvistunar	Útvistuð þjónusta	Staðsetning útvistunar	Menntunar-kröfur
Fjármála-fyrirtæki	Kostnaðarlækkun, minni starfsmanna-velta, aukin þjónusta, rekstraröryggi	Bakvinnsla, tölvumál	Reykjavík, landsbyggðin	Engar formlegar kröfur (starfsþjálfun)
Fjarskipta-fyrirtæki	Áhættudreifing	Úthringingar, umboðssala (þjónusta)	Reykjavík, Akureyri, landsbyggðin	Engar formlegar kröfur (starfsþjálfun)
Ráðgjafa-fyrirtæki	Á ekki við	Ráðgjafaverkefni, ráðningar og rannsóknir	Akureyri, Reykjavík, landsbyggðin	Engar kröfur til spyrta en háskólamenntun í ráðningum og ráðgjöf
Hýsingar-fyrirtæki	Á ekki við	Símsvörðun, þrif, fasteignaumsjón	Akureyri, Reykjavík, landsbyggðin	Engar kröfur, fasteignaumsjón og mótuneyti krefst þó menntunar
Annað	Kostnaðarlækkun, minni starfsmanna-velta	Blaðamennska, tölvumál	Akureyri, Reykjavík, landsbyggðin	Engar kröfur (starfsþjálfun)

Tafla 4 dregur saman helstu niðurstöður sem fram hafa komið í viðtölum. Þar er getið um ástæður útvistunar, hvaða þjónustubáttum hefur verið útvistað, hvert á land og menntunarkröfur til starfa. Í töflunni eru þessir þættir flokkaðir eftir því hvort fjármála-, fjarskipta-, ráðgjafa-, hýsingar- eða annars konar fyrirtæki eiga í hlut. Eins og fyrr segir eru ástæður útvistunar margvíslegar; ýmiss konar þjónusta hefur verið útvistað víða um land og í flestum tilvikum eru ekki gerðar neinar formlegar kröfur til starfsmanna.

5. Umræða og lokaorð

Markmið þessarar greinar var að skoða annars vegar útvistun í íslenskum þjónustufyrirtækjum almennt og hins vegar hvaða fyrirtæki útvista verkþáttum á milli landshluta. Helstu niðurstöður eru þær að engin stefna hefur verið mótuð innan fyrirtækjanna varðandi útvistun þjónustuverkefna. Helstu verkefni sem hefur verið útvistað eru tölvumál, ræsting, símsvörun, bókhald og öryggisgæsla. Það eru vel afmörkuð verkefni sem auðvelt er að gera samning um við utanaðkomandi aðila. Það eru verkefni sem Steven Tadelis (2007) segir að séu tilvalin til útvistunar. Jagersma og van Gorp (2007) benda jafnframt á það að verkefni sem tengjast tækniþróun og upplýsingatækni henti sérstaklega vel þegar kemur að útvistun. Capacent hýsir hins vegar flóknari verkefni eins og t.d. sérfræðiráðgjöf sem krefst háskólamenntunar og er ekki eins afmörkuð og verkefnin að framan.

Í flestum tilvikum krefjast þau störf sem útvistað hefur verið lítillar formlegrar menntunar af hálfu starfsfólks. Það er í samræmi við niðurstöðu Mithas og Whitaker (2006) sem segja störf sem krefjast lítillar menntunar vera betur fallin til útvistunar en þau störf sem krefjast mikillar menntunar og færni.

Útvistaðir þjónustubættir teljast nær allir til stoðþjónustu innan útvistunarfyrirtækja. Kjarnastarfsemi hefur ekki verið útvistað ef ráða má af viðtölum. Þjónustan sem Capacent hýsir fyrir önnur fyrirtæki er þó eilítið flóknari og má því segja að þar sé um kjarnastarfsemi að ræða þar sem ráðgjöfin snertir oft mikilvægustu rekstrarþætti fyrirtækja. Hið sama á við um lausamennsku í blaðaútgáfu.

Viðmælendur nefndu margar ástæður fyrir útvistun þjónustu. Þær helstu eru lækkun kostnaðar, aukið rekstraröryggi, minni starfsmannavelta, að einblína á lykilhæfni, aukin fjölbreytni í blaðamennsku og áhættudreifing. Flestir þessir þættir eru mjög í anda erlendra rannsókna. Þetta passar við það sem fram kemur í fræðilegu yfirliti þar sem lækkun rekstrarkostnaðar er einmitt talin ein helsta ástæða fyrir útvistun þjónustu (Fitzpatrick og DiLullo, 2007; Parkhe, 2007; Vietor og Veutsman, 2005). Fleiri ástæður geta þó verið fyrir útvistun eins og að auka gæði þjónustunnar eða það að geta einblínt á lykilhæfni fyrirtækisins (Kakabadse og Kakabadse, 2007). Þessar niðurstöður eru einnig mjög í anda niðurstaðna Reginu Margrétar Gunnarsdóttur og Inga Rúnars Eðvarðssonar (2007).

Flestir viðmælendur eru ánægðir með útvistun þjónustu en flestir nefna byrjunarörðugleika sem hafi verið lagaðir þegar frá leið. Í mjög fáum tilvikum virðist kostnaður hafa lækkað.

Sérstaða þessarar rannsóknar felst í því að hún sýnir að forsendur útvistunar eru margar og flóknar. Hún sýnir fram á að lækkun starfsmannaveltu er einn lykilþáttur í ákvörðun fyrirtækja á höfuðborgarsvæðinu að útvista út á land en það hefur ekki komið fram í erlendum rannsóknum. Þá dregur rannsóknin fram mismunandi hugsunarhátt stjórnenda í Reykjavík og úti á landi þar sem þeir síðarnefndu hugsa meira um hvað þeir geti gert fyrir sitt sveitarfélag.

Þessi rannsókn er eigindleg og byggir á viðtölum við tiltölulega fáa viðmælendur sem valdir voru með hentugleikaúrtaki. Flestir þeirra starfa á Akureyri. Því verður að taka niðurstöðum með fyrirvara og varast að draga of víðtækar ályktanir af þeim. Frekari rannsóknir þurfa að beinast að því hvort þær niðurstöður sem hér hafa verið kynntar eigi almennt við um íslensk þjónustufyrirtæki. Því er brýnt að kanna það með megindlegum aðferðum, svo sem spurningalistakönnun.

Um höfundana

Ingi Rúnar Eðvarðsson er prófessor í stjórnun við viðskiptadeild Háskólans á Akureyri. Netfang: ire@unak.is. Sigrún Björg Sigurðardóttir er verkefnisstjóri hjá Símenntun Háskólans á Akureyri. Rannsóknin var styrkt af Rannsóknasjóði RANNÍS og Háskolasjóði KEA. Þessum aðilum eru færðar bestu þakkir fyrir að gera rannsóknina mögulega. Þá vilja höfundar þakka tveimur nafnlausum ritrýnum fyrir margar góðar og gagnlegar ábendingar.

Heimildaskrá

- Ársæll Valfells og Tastle, W. J. (2007). Research on outsourcing of information technology systems of major Icelandic corporations. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII* (bls. 67-81). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Bryson, J. R. (2007). The „second“ global shift: the offshoring or global sourcing of corporate services and the rise of distanced emotional labour. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 89, 31-43.
- Collis, J. og Hussey, R. (2003). *Business research: a practical guide for undergraduate and postgraduate students*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Daft, R. L. (2007). *Understanding the theory and design of organizations*. Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Dicken, P. (2003). *Global shift: reshaping the global economic map in the 21st century*. London: Sage Publications.
- Elliott, G. C. (2006). International outsourcing: value vs. economics. *Quality Progress*, 39 (8), 20-25.
- Fitzpatrick, W. F. og DiLullo, S. A. (2007). Outsourcing and the Personnel Paradox. *SAM Advanced Management Journal*, 72, 4-12.
- Fjármálaráðuneytið (2006). *Útvistunarstefna ríkisins: ríkið sem upplýstur kaupandi þjónustu*. Rit 2006-1. Reykjavík: Fjármálaráðuneytið.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson (2006). Stjórnunaraðferðir og skipulag íslenskra fyrirtækja. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, útgáfa 2006, 1-24.
- Jagersma, P. K. og van Gorp, D. M. (2007). Redefining the paradigm of global competition: offshoring of service firms. *Business strategy series*, 8, 35-42.
- Kakabadse, A. og Kakabadse, N. (2002). Trends in outsourcing: contrasting USA and Europe. *European Management Journal*, 20, 189-198.
- Kakumanu, P. og Portanova, A. (2006). Outsourcing: its benefits, drawbacks and other related issues. *Journal of American Academy of Business*, 9, 1-6.

- Mithas, S. og Whitaker, J. (2007). Is the world flat or spiky? Information intensity, skills, and global service disaggregation. *Information Systems Research*, 18, 237-259.
- Orðabanki íslenskrar málstöðvar (1997). *Utankaup*. Sótt 5. nóvember 2008, frá <http://www.ismal.hi.is/ob>.
- Parkhe, A. (2007). International outsourcing of services: introduction to the special issue. *Journal of International Management*, 13, 3-6.
- Regína Margrét Gunnarsdóttir og Ingi Rúnar Eðvarðsson (2007). Útvistun þjónustupátta frá Reykjavík til landsbyggðar. Í Ingjalður Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII* (bls. 395-405). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Reynir Örn Jóhannsson (2007). *Úthýsing starfsmannamála í íslenskum fyrirtækjum*. Meistara-verkefni við viðskipta- og hagfræðideild Háskóla Íslands.
- Sameinuðu þjóðirnar (2004). *World investment report, 2004 – the shift towards services*. New York og Genf: Sameinuðu þjóðirnar.
- Tadelis, S. (2007). The innovative organization: creating value through outsourcing. *Californian Management Review*, 50, 261-277.
- Vietor, R. H. K. og Veytsman, A. (2005). *American outsourcing*. Boston: Harvard Business School.

Íslenskir stjórnendur: Einkenni, stjórnunaraðferðir og árangur

Ingi Rúnar Eðvarðsson, Guðmundur Kristján Óskarsson

Ágrip: Í þessari grein er varpað ljósi á íslenska stjórnendur, stjórnunaraðferðir þeirra og sérkenni. Greinin kannar einnig hvort breytingar hafi orðið á stjórnunaraðferðum á árunum 2004-2007. Rannsóknin byggir á rafrænni spurningalistakönnun þar sem stjórnendur í íslenskum fyrirtækjum af ólíkri stærð voru spurðir um stjórnun og svörun var 46%. Litlar breytingar komu fram milli kannana 2004 og 2007, nema hvað varðar stjórnunarstíl og kyn, liðsstarf og rekstrarárangur. Af öðrum niðurstöðum má nefna að íslenskir stjórnendur beita lýðræðislegum stjórnunaraðferðum og blanda saman ólíkum aðferðum. Konur beita frekar hvetjandi og veitandi stjórnun en karlar velja flestir felandi stjórnun. Meirihluti fyrirtækja er með liðsstarf og það er algengast í stærri fyrirtækjum á höfuðborgarsvæðinu. Staðsetning fyrirtækja á landinu og starfs-grein fyrirtækja hafði óveruleg áhrif á stjórnun. Stærð fyrirtækja og menntun stjórn-enda hafði hins vegar nokkur áhrif á stjórnun. Líðlega sjö af tíu fyrirtækjum voru rekin með hagnaði 2006. Engin sjáanleg tengsl voru á milli stjórnunaraðferða og rekstrarárangurs. Helsta skýring þess er að mikill meirihluti fyrirtækja skilaði hagnaði.

Lykilorð: stjórnunaraðferðir; íslenskir stjórnendur; liðsvinna

Abstract: This article investigates Icelandic managers, their management methods and characteristics. The article also asks whether there were changes in management methods in Iceland during the years 2004-2007. The study is based on an electronic survey where managers in Icelandic companies of varying size were asked about management. The response rate was 46%. There are few apparent changes between the 2004 and 2007 surveys, except regarding management style and gender and team-work and company performance. Among other results are that Icelandic managers use democratic management methods and combine differing methods. Women tend to use supporting and coaching techniques while most men choose delegating techniques. The majority of companies have teams and this is most common in larger companies in the Reykjavík area. The geographical location of companies and the industry they are in have a negligible effect on management. The size of the company and the educational level of managers, however, had some effect on management. More than seven of every ten companies operated at a profit during the year 2006. There was no apparent connection between management methods and company performance. The principal explanation for this is that a large percentage of companies turned a profit.

Keywords: management; Icelandic managers; teamwork

1. Inngangur

Löngum hefur verið litið til stjórnenda og leiðtoga þegar hugað er að árangri fyrirtækja, stofnana og þjóðríkja. Rannsóknir sýna að farsælir stjórnendur skila betri árangri fyrirtækja, herja, hljómsveita, stjórnmalasamtaka og stéttarféлага en aðrir stjórnendur og ná auk þess betri árangri í að umbreyta fyrirtækjum og skipulagsheildum (Kreitner, 2004; Buchanan og Huczynski, 2004). Rannsóknir leiða einnig í ljós að stjórnun hefur áhrif á starfsánægju, frammistöðu og framleiðni starfsfólks og starfsmannaveltu (Griffin, 2002; Kreitner, 2004; Mullins, 2005). Af þessu má ráða að rík ástæða sé til að rannsaka stjórnendur fyrirtækja.

Í þessari grein er spurt hvort breytingar hafi orðið á stjórnunaraðferðum í íslenskum fyrirtækjum á síðari árum. Í könnuninni sem framkvæmd var árið 2004 kom fram að flestir stjórnendur beittu lýðræðislegum stjórnunaraðferðum, mikill meirihluti fyrirtækja notaði liðsstarf og stærð fyrirtækja og menntun stjórnenda hafði mikil áhrif á stjórnunaraðferðir sem notaðar voru. Þá skilaði mikill meirihluti fyrirtækja í könnuninni hagnaði. Í þessari grein eru kynntar niðurstöður rannsóknar sem fram fór síðla árs 2007 en hún er framhald sambærilegrar rannsóknar sem framkvæmd var árið 2004 (sjá Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2006). Markmið greinarinnar er að varpa ljósi á íslenska stjórnendur, stjórnunaraðferðir þeirra og sérkenni, svo sem kyn, búsetu og menntun. Eins og í fyrri rannsókn eru eftirtaldar rannsóknarspurningar settar fram:

- Er munur á stjórnunaraðferðum milli fyrirtækja á landsbyggðinni, Akureyri og nágrenni og höfuðborgarsvæðinu?¹
- Er munur á stjórnunaraðferðum eftir starfsgreinum og stærð fyrirtækja?
- Er munur á stjórnunaraðferðum háskólamenntaðra stjórnenda og annarra stjórnenda?
- Er rekstrarárangur mismunandi eftir því hvaða stjórnunaraðferðir stjórnendur beita?

Í öðrum kafla er fjallað um fræðilega umræðu um stjórnun og í þeim þriðja eru rannsóknaraðferðir kynntar. Gerð er grein fyrir fyrirtækjum og stjórnendum í fjórða kafla og í þeim fimmta er fjallað um stjórnunaraðferðir íslenskra stjórnenda. Rekstrarárangri fyrirtækjanna í könnuninni er lýst í sjötta kafla og helstu niðurstöður eru kynntar í lok greinarinnar.

2. Fræðileg umræða

Stjórnun er víðtækt hugtak sem nær yfir marga þætti. Upphaflega lögðu rannsakendur innan leiðtogafræða megináherslu á að rannsaka persónuleikaeinkenni

1 Þessi rannsóknarspurning byggir á þeirri forsendu að aðgengi fyrirtækja að menntun og námskeiðshaldi sé ólík eftir því hvar þau eru staðsett á landinu. Einnig eru hlutfallslega fleiri þjónustufyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu og fleiri framleiðslufyrirtæki á landsbyggðinni. Það getur haft áhrif á val stjórnunaraðferða.

árangursríkra stjórnenda (e. *trait theory*). Síðar var lögð áhersla á að þjálfra stjórnendur og auka færni þeirra (e. *style counseling*). Að auki hefur verið bent á mikilvægi aðstæðubundinna þátta í stjórnun (e. *contingency theory*). Hin síðari ár hefur verið lögð mikil áhersla meðal fræðimanna og ráðgjafa á náðarleiðtoga (e. *charismatic leadership*) eða umbreytingaleiðtoga (e. *transformational leadership*), stjórnun liðsheilda (e. *team leadership*), kynjaða stjórnun (e. *gender and leadership*) og áhrif menningar á stjórnun (Ása Guðbjörg Guðfinnsdóttir, 2004; Bryman, 1996; Hofstede, 2003; Northhouse, 2007). Fræðimenn hafa jafnframt deilt um það hvort ein stjórnunar-aðferð henti best við allar aðstæður, eins og til dæmis Rensis Likert heldur fram, en hann telur að þátttökustjórnun og lýðræðisleg stjórnun skili bestum árangri óháð aðstæðum (sjá Bryman, 1996). Aðrir fræðimenn aðhyllast það sjónarmið að stjórnun verði að henta aðstæðum hverju sinni og þar má til dæmis nefna Daniel Goleman, Paul Hersey og Kenneth Blanchard (Bryman, 1996; Goleman, 2000).

Í annarri fræðahefð hefur áhersla verið lögð á verkaskiptingu og hlutverk stjórnenda. Þannig lagði F. W. Taylor áherslu á ríka verkaskiptingu, stutta verkferla, aðgreiningu verkundirbúnings og vinnu og peningalega umbun (Taylor, 1997). Henry Fayol fjallaði hins vegar um hlutverk stjórnenda sem hann taldi felast í því að spá fyrir um framtíðina, skipuleggja og gera áætlanir, gefa fyrirmæli og deila niður verkefnum, samhæfa aðgerðir og hafa eftirlit með starfsemi fyrirtækja (Buchanan og Huczynski, 2004). Á svipaðan hátt telur Henry Mintzberg (1998) að hlutverk stjórnenda felist í mannlegum samskiptum (hann sé táknrænn fulltrúi, leiðtogi og samstarfsaðili); upplýsingahlutverki (hann sé ábyrgðaraðili upplýsinga, miðli þeim og sé talsmaður fyrirtækis út á við); og ákvarðanatöku (hann sé frumkvöðull, eigi að halda truflunum í lágmarki, úthluta verðmætum og sé samningamaður). Hér er ekki tómt til að nefna alla þá sem hafa haft áhrif á rannsóknir á stjórnun en geta má Eltons Mayo (1997). Hann taldi rannsóknir sínar leiða í ljós mikilvægi hins óformlega kerfis í skipulagsheildum og mikilvægi vinnuhópa fyrir almenna starfsmenn. Í samræmi við það lagði hann áherslu á að skapa góðan starfsanda með því að hlustað sé á umkvartanir starfsfólks. Stjórnendur skulu þjálfaðir í því að taka tillit til starfsfólks og hinu óformlega kerfi skal ekki útrýmt heldur skal það sveigt að hinu formlega kerfi.

Hér að neðan er gerð grein fyrir helstu rannsóknum sem gerðar hafa verið um stjórnun í íslenskum fyrirtækjum. Almennum, kenningarlegum rannsóknum, þar sem ekki er hugað að fyrrgreindum þáttum í fyrirtækjum, er sleppt.

Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2002) rannsakaði tengsl á vinnumarkaði og samspil stjórnunarháttanna í stofnunum og fyrirtækjum við samskipti aðila vinnumarkaðarins og ytra efnahagsumhverfi á árunum 1987-1995 á Íslandi. Hún ræddi við 41 stjórnanda í stærstu fyrirtækjum á Íslandi, auk þess sem hún studdist við vinnustaðagreiningu Gallups og önnur fyrirliggjandi gögn. Niðurstöður hennar leiða í ljós að ytri breytingar, svo sem efnahagskreppa, mikil óvissa og alþjóðavæðing, höfðu mikil áhrif á íslenska stjórnendur. Langtímastefnumótun, leiðtogahæfni og áætlanagerð urðu mun mikilvægari en áður og það jók mjög þýðingu fagstjórnenda. Sami

höfundur (2005) kannaði einnig áhrif viðhorfa hjá 20 millistjórnendum í einu 200 manna hátaeknifyrirtæki á árangur þeirra í starfi. Árelía Eydís leggur vonarkenningu til grundvallar og kemst að því að vongóðir stjórnendur séu líklegri til að ná meiri árangri við markmiðssetningu verkefna hjá starfsmönnum sínum en þeir sem eru vonlitlir. Sama rannsókn og kenningarammi var notaður til að kanna samræmingu á milli vinnu og einkalífs hjá millistjórnendum. Niðurstöður eru þær að millistjórnendum, sem hafa mikinn viljastyrk, eru útsjónarsamir og vongóðir, gengur betur en öðrum að samræma vinnu og einkalíf (Inga Hanna Guðmundsdóttir og Árelía Guðmundsdóttir, 2005).

Harpa Björg Guðfinnsdóttir og Inga Jóna Jónsdóttir (2005) hafa fjallað um þróun stjórnendahæfi í litlum og meðalstórum fyrirtækjum. Þær byggja niðurstöður sínar á rannsókn Hörpu Bjargar en hún tók viðtöl við 10 stjórnendur í fyrirtækjum með 2-100 starfsmenn. Helstu niðurstöður eru þær að stór hluti af starfi viðmælendanna fer í að sinna starfsmanna- og sölumálum. Viðmælendur töldu einnig að félagsleg hæfni skipti mestu í starfi sínu. Við þróun hæfni er þáttur óformlegra leiða mikill og athygli vekur að frumkvöðlar sækja ekki formlegar námsleiðir.

Ása Guðbjörg Ásgeirsdóttir (2004) hefur rannsakað áhrif stjórnunarstíls og trú stjórnenda á eigin stjórnunarfærni á viðhorf undirmanna til starfs síns og sálfélagslegs vinnuumhverfis. Hún lagði spurningalista fyrir á níu vinnustöðum (fimm þjónustufyrirtækjum og fjórum stofnunum). Alls svöruðu 472 einstaklingar, þar af 76 yfirmenn og 396 undirmenn þeirra. Heildarsvörun var 69%. Ása Guðbjörg leitaðist við að sýna fram á að undirmenn umbreytingarstjórnenda (e. *transformational leadership*) séu jákvæðari gagnvart starfi sínu og vinnuumhverfi en undirmenn stjórnenda sem beita öðrum stjórnunarstíl. Niðurstöður hennar staðfesta það. Undirmenn umbreytingastjórnenda voru ánægðari í starfi og fengu meiri hvatningu og stuðning frá yfirmönnum sínum. Loks töldu þeir að betur væri hugað að mannauði og að þar ríkti menning og starfsandi sem hvetti fólk til nýbreytni. Rannsóknin studdi hins vegar ekki þá tilgátu að undirmenn aðgerðastjórnenda (e. *transactional leadership*) væru neikvæðari til starfs síns og sálfélagslegs vinnuumhverfis, að því undanskildu að þeir upplifðu meira andlegt álag í starfi en undirmenn umbreytingastjórnenda. Af öðrum niðurstöðum má nefna að trú á stjórnunarfærni hafði lítið forspárgildi um viðhorf undirmanna og að yfirmenn mátu sig að jafnaði með meiri umbreytingarstjórnunarstíl en undirmenn þeirra gerðu. Þá töldu undirmenn að kvenkyns stjórnendur sýndu fleiri einkenni umbreytingarstjórnunarstíls en karlkyns stjórnendur.

Tveir einstaklingar hafa rannsakað stjórnun í íslenskum útrásarfyrirtækjum. Annars vegar fjallar G. Dögg Gunnarsdóttir (2007) um íslenskan stjórnunarstíl í útrásarfyrirtækjum. Hún tók viðtöl við stjórnendur í þremur fyrirtækjum og kemst að þeirri niðurstöðu að stjórnendurnir séu yngri en gerist erlendis, séu umbreytingarleiðtogar, séu starfsmönnum góðar fyrirmyndir og veiti þeim umboð til athafa. Þeir vinna jafnframt eftir lárétu skipulagi, ákvarðanatöku þeirra er hröð og stéttleysi ríkir innan fyrirtækjanna. Helga Harðardóttir (2007) rannsakaði ákvarðanatöku í útrásar-

fyrirtækjum með viðtölum við stjórnendur og með því að leggja fyrir spurningalista í tveimur fyrirtækjum. Niðurstöður benda til að hraði í ákvarðanatöku og frumkvöðlahneigð sé mikil í útrásarfyrirtækjum, sem og vertíðarmenning.

Tvær nýlegar rannsóknir hafa verið gerðar á íslenskum kvenstjórnendum. Árelía Eyðís Guðmundsdóttir (2008) tók viðtöl við átta kvenkyns forstjóra og framkvæmdastjóra og kemst að þeirri niðurstöðu að þær hafa haft meira fyrir leiðtoga-hlutverkinu en karlar, að gerð sé krafa um að þær séu mjúkar en þurfi jafnframt að sanna að þær geti tekið ákvarðanir og verið „harðar“. Flestar hafa valið að verða „ein af strákunum“ og látið fordóma í sinn garð ekki trufla sig í að ná settu marki. Margrét Sæmundsdóttir (2009) gerði athugun á því hvort íslensk fyrirtæki sem hafa bæði kynin í stjórn séu líklegri til þess að skila meiri arðsemi en fyrirtæki sem eru með einsleitar stjórnir og hvort munur væri á stjórnunaraðferðum kynjanna. Gerð var athugun á 101 fyrirtæki í þessu samhengi og jákvætt marktækt samband fannst milli þess að hafa bæði kynin í stjórn fyrirtækisins og arðsemi eigin fjár og veikt en jákvætt samband við arðsemi heildareigna. Hins vegar komu engin tengsl fram þegar skoðað var hvort seta kvenna í stjórnnum leiddi til fleiri kvenna í stjórnendastöðum og betri stjórnunarhá með tilliti til starfsmanna. Kvenstjórnendur deildu síður verkefnum til undirmanna sinna en karlar og þær töldu sig frekar verða fyrir hindrunum í starfi.

Ingi Rúnar Eðvarðsson (2004; 2005) hefur rannsakað útbreiðslu og árangur þekkingarstjórnunar í íslenskum fyrirtækjum. Þar kemur fram að tiltölulega fá fyrirtæki hafa tekið upp aðferðir þekkingarstjórnunar, fá fyrirtæki hafa mótað stefnu um miðlun og nýtingu þekkingar og fyrirtækin hafa ekki fjárfest í háþrúðum þekkingarstjórnunarkerfum. Árangur þekkingarstjórnunar virðist vera mikill hjá þeim fyrirtækjum sem hafa innleitt hana. Hann hefur einnig rannsakað stjórnunaraðferðir og skipulag íslenskra fyrirtækja (Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2006). Ingi Rúnar og Víði Vernharðsson (2008) gerðu rannsókn á ákvarðanatöku í fjórum fyrirtækjum og byggðist hún á viðtölum við stjórnendur og greiningu gagna úr fyrirtækjunum. Flestir stjórnendanna reiddu sig mikið á eigið innsæi og reynslu við smærri ákvarðanir en þó einnig í sumum tilfellum við þær stærri. Hjá öllum fyrirtækjunum var í einhverjum tilfellum stuðst við Stjórnunarvísindi í grunninn og þegar kom endanlega að því að taka stóra ákvörðun var það gert af tveimur eða fleiri einstaklingum samkvæmt Carnegie-líkaninu. Meginniðurstaða rannsóknarinnar var sú að hvorki tegund starfsemi né skipulagsform fyrirtækjanna höfðu áhrif á ákvarðanatökuferlið en greinilegur munur var á ferlinu ef tekið var mið af stærð þeirra.

Af framansögðu má ráða að margar rannsóknir hafa verið gerðar á liðnum árum hér á landi um stjórnunaraðferðir, einkanlega í stærri fyrirtækjum. Heildstæða vitneskju um stjórnunaraðferðir í íslenskum fyrirtækjum hefur skort. Það á einkanlega við um stöðu mála í minni og miðlungsstórum fyrirtækjum. Af þessum sökum var ákveðið að ráðast á ný í þá könnun sem kynnt er í þessari grein.

3. Rannsóknaraðferðir

Sú rannsóknaraðferð sem best hentar markmiðum rannsóknarinnar er lýsandi rannsóknaraðferð (e. *descriptive research*) sem miðast við að finna tíðni, hlutföll og tengsl breyta og að staðfesta eða hafna tilgátum. Tvær algengustu gerðir kannana eru spurningalistakannanir og viðtalskannanir (oftast í gegnum síma). Helstu kostir viðtalskannana er að tiltölulega auðvelt er að ná til fólks og það tryggir mikla svörun; aðferðin er skjótvirk; mögulegt er að koma í veg fyrir að spurningar séu misskildar og auðvelt er að fylgjast með gangi könnunarinnar. Kostir spurningalistakannana eru hins vegar þeir að þær eru tiltölulega einföld leið til gagnaöflunar; ekki þarf að ná til fólks á tilteknum tíma; engar skekkjur verða vegna áhrifa spyrsla og sarendur hafa betra næði til að svara. Helsti ókostur þeirra er lágt svarhlutfall (Churchill, 2002).

Spurningalistakönnun var valin í rannsókninni. Helsta ástæðan var að þannig yrði auðveldara að ná til stjórnenda en að taka símaviðtal við þá. Einnig hafði það áhrif á val rannsóknaraðferðar að áhugi var á því að endurtaka fyrri könnun frá árinu 2004 sem var netkönnun (sjá Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2006). Í báðum tilvikum var stuðst við netkönnun og sömu spurningar voru notaðar í báðum könnunum að því undanskildu að árið 2007 var sett inn ný spurning varðandi náðarleiðtogaeinkenni. Slík aðferð býður upp á ódýra og einfalda leið til að afla gagna og felur í sér kosti spurningalistakannana. Helstu ókostir slíkra aðferða eru að úrtakslistar eru ekki aðgengilegir og því er erfitt að velja fyrirtæki, þær krefjast aðgangs að neti og tæknileg vandamál geta komið upp á við framkvæmd könnunarinnar (Malhrota og Birks, 2003).

Könnunin hófst 21. nóvember 2007 og henni lauk 18. desember sama ár. Rannsóknarstofnun Háskólans á Akureyri sá um framkvæmd hennar. Sendur var spurningalisti í viðhengi með tölvupósti til forstöðumanna fyrirtækja og stofnana eða staðgengla þeirra. Outcome-forritið var notað til að halda utan um gögnin og taka saman frumniðurstöður en gögnin voru unnin frekar í SPSS-forriti. Ítrekun um þátttöku og spurningalisti var sendur fjórum sinnum til fólksins í úrtakinu til að auka svörun. Ekki var heitið neinum verðlaunum fyrir þátttöku.

Sú ákvörðun að senda spurningalista með tölvupósti getur falið í sér hættu á skekkju, sem felst í því að ungir, vel menntaðir stjórnendur í stærri fyrirtækjum svari frekar en aðrir stjórnendur. Svo reyndist ekki vera hvað stærð fyrirtækja varðar þar sem 60% stjórnenda í könnuninni stýrðu fyrirtækjum með færri en 20 starfsmönnum. Af þeim stjórnendum sem svöruðu höfðu 57,8% lokið háskólanámi og meðalaldur þeirra var 46,2 ár. Þar sem upplýsingar liggja ekki fyrir um menntun og aldur íslenskra stjórnenda er erfitt að meta svörun út frá þeim forsendum.

Þýði kom frá Ríkisskattstjóra sem var þversnið af íslenskum fyrirtækjum með fimm starfsmenn eða fleiri launþega árið 2006 og hafa skilað inn launamiðum fyrir átta milljónir eða meira.² Fyrirtæki voru valin þannig að helmingur kæmu af höfuð-

2 Val á stærð fyrirtækja í úrtaki miðaðist við að fá þversnið af íslenskum fyrirtækjum en ekki einungis þeim stærstu eins og flestar rannsóknir á fyrirtækjum hér á landi hafa einblínt á. Neðri

borgarsvæðinu, 25% af Eyjafjarðarsvæðinu og afgangurinn annars staðar af landinu. Rökin fyrir því voru þau að þannig væri hægt að bera saman fyrirtæki miðað við staðsetningu þeirra á landinu. Upprunalegur þýðislisti innihélt 5031 fyrirtæki og stofnanir. Aðstandendur rannsóknarinnar ákváðu af röklegum ástæðum að fella brott fyrirtæki í landbúnaði (búrekstur),³ landbúnaðarráðunauta, dvalarheimili aldraðra og heimili fyrir fatlaða, starfsemi stjórnmalaflokka og kirkjur og trúfélög. Ástæðan var sú að í slíkum rekstri reyndi mjög lítið á stjórnun og skipulag þar sem um fáa starfsmenn eða mikið um sjálfböðavinnu er vanalega að ræða. Eftir stóðu þá 4846 fyrirtæki og stofnanir á þýðislistanum. Úrtakið var valið þannig að 890 fyrirtæki og stofnanir voru valin með fyrrgreinda landfræðilega skiptingu í huga. Síðan voru leituð uppi netföng á heimasíðum eða á já.is. Þannig fengust upplýsingar um 537 netföng sem var endanlegt úrtak. Landfræðileg dreifing fyrirtækja á netfangalistanum endurspegladi mjög vel upprunalegt þýði.

Svör bárust frá 222 fyrirtækjum, tvö voru hætt rekstri og óvirk netföng voru 54. Það þýðir að svörun var 46,1%. Takmörkuð svörun er vel þekkt vandamál í spurningalistakönnunum. Aaker, Kumar og Kay rita t.d. (2001, bls. 226): „Á því leikur enginn vafi að vandinn við lágt svarhlutfall einkennir spurningalistakannanir. Ef spurningalisti er eintaldlega sendur til venjulegs slembiúrtaks, án viðeigandi áminninga, er líklegt að svörun verði innan við 20%.“ Vandinn er oftast meiri í fyrirtækjakönnunum þar sem tímaskortur og álag dregur úr svörun. Netkannanir juku svarhlutfall í fyrstu upp í 50-60% en það hefur síðan lækkað niður í 25-30% þegar nýjungabragurinn hefur horfið með aukinni notkun slíkra kannana (Burns og Bush, 2003). Í því ljósi er 46% svörun góð og endurspeglar hún mjög vel þýðið.

Er dreifing þeirra sem ekki svöruðu eins og þeirra sem svöruðu? Eins og fram kemur síðar í þessari grei hafa þátttakendur í könnuninni eftirtalin sérkenni í samanburði við tölur frá Hagstofu Íslands um íslensk fyrirtæki almennt árið 2006: Þeir stýra fyrirtækjum með fleiri en 20 starfsmenn í meira mæli en almennt gerist (frávik 35,9 prósentustig); fleiri koma úr einkahlutafélögum en öðrum rekstrarformum (frávik 32,3 prósentustig), og tiltölulega færri stýra fyrirtækjum í þjónustu en meðaltal segir til um (frávik 18,4 prósentustig). Niðurstöður verður að túlka með það í huga.

Spurningalistinn innihélt 44 spurningar. Hann var að mestu smíð þeirra sem stóðu að rannsókninni en stuðst var við aðra spurningalista um stjórnunaraðferðir (líkan Herseys og Blanchards, 1988), þekkingarstjórnun (sjá KPMG Consulting, 2000; Lim og Ahed, 2000) og árangursmælingar (sjá Nilsson og Kald, 2002). Spurningalistinn var forprófaður í nokkrum fyrirtækjum og lagfærður lítillega í kjölfar þess. Spurningalistanum var skipt upp í bakgrunnsupplýsingar, skipulag og stjórnun, mannauðsstjórnun, þjónustustjórnun, gæðastjórnun, þekkingarstjórnun og stefnumótun. Fjöldi svarmöguleika í hverri spurningu var frá einum (t.d. að skrá aldur

mörk voru dregin við fimm starfsmenn þar sem lítið sem ekkert reynir á skipulega stjórnun eða skipulag í fyrirtækjum með færri starfsmenn.

3 Kjöttvinnsla og sláturhús eru í úrtaki og flokkast til iðnaðar.

sinn), þremur (já/nei/veit ekki) upp í 14 svarmöguleika (t.d. hvaða ávinning fyrirtæki hafi af þekkingarstjórnunum). Í nokkrum spurningum var heimilt að merkja við fleiri en eitt svar. Í flestum spurningunum var stuðst við nafna- eða röðunarskala sem aðeins heimila að reikna út fjölda, tíðni og að nota krosstöflur. Spurningar um skipulag byggðu flestar á fjögurra flokka Likert-skala. Í spurningum um aldur, starfsaldur, fjölda starfsmanna og veltu var stuðst við millibils- og hlutfallslega skala þar sem flóknari tölfræði er möguleg. Við tölfræðilega úrvinnslu var algengast að reikna út fjölda og tíðni en krosstöflur voru oftast gerðar um tengsl stjórnunar við stærð og þá starfsgrein sem viðkomandi fyrirtæki starfar í, auk menntunar stjórnenda. P-gildi og kí-kvaðrat var jafnframt reiknað út. Til að skera úr um marktækni milli hópa (t.d. fyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu og landsbyggðinni) var stuðst við tveggja hlutfalla próf.⁴

Hér verður aðeins gerð grein fyrir þeim hluta spurningalistans sem fjallar um stjórnendur og stjórnunaraðferðir.

4. Fyrirtæki og stjórnendur

Eins og fyrr segir bárust svör frá 222 fyrirtækjum. Liðlega helmingur þeirra (53,5%) er staðsettur á höfuðborgarsvæðinu, 22,3% eru á Akureyri og nágrenni og önnur fyrirtæki dreifðust um landið. Það endurspeglar úrtakið vel sem var valið með landfræðilega dreifingu í huga, þ.e. að um helmingur væri staðsettur á höfuðborgarsvæðinu og að 25% væru frá Akureyri og nágrenni þannig að mögulegt væri að greina fyrirtæki þar sérstaklega. Helsta skekkjan í könnuninni er að hlutfallslega fleiri stjórnendur á höfuðborgarsvæðinu svara henni en stjórnendur annars staðar á landinu, einkanlega á Akureyri og nágrenni.

Fyrirtækin sem tóku þátt í könnuninni höfðu 59 starfsmenn að meðaltali á launaskrá árið 2006.⁵ Um 44% fyrirtækjanna hafði 10 starfsmenn eða færri, 60% fyrirtækjanna var með 20 starfsmenn eða færri og 92% þeirra hafði 100 starfsmenn eða færri. Eins og áður hefur komið fram eru fyrirtækin í könnuninni nokkru stærri en skrá yfir stærð íslenskra fyrirtækja hjá Hagstofu Íslands gefur til kynna (Hagstofa Íslands, 2008a). Um helmingur fyrirtækjanna í þessari könnun hafði 1-5 háskólamenntaða starfsmenn en 24,5% fyrirtækja hafði engan háskólamenntaðan starfsmann. Hlutfall háskólamenntaðra starfsmanna er 25,68% að meðaltali.

Velta fyrirtækjanna árið 2006 var 706 milljónir að meðaltali (frá 1,6 milljónum upp í 18 milljarða); 25% fyrirtækjanna höfðu 62 milljónir í veltu eða minna, 50%

4 Formúlan er:
$$z = \frac{p_1 - p_2}{\sqrt{\frac{p_1(100 - p_1)}{n_1} + \frac{p_2(100 - p_2)}{n_2}}}$$

5 Eitt fyrirtæki skar sig úr og var með 4600 starfsmenn. Þegar það er tekið út úr útreikningum lækkar meðaltalið í 37,6 starfsmenn.

fyrirtækja höfðu 132 milljónir eða minni veltu og um 19% höfðu veltu sem var meiri en 700 milljónir.

Karlstjórnendur voru 79,5% svarenda og 20,5% konur. Það er nokkru fleiri kvenstjórnendur en meðal 100 stærstu fyrirtækja á Íslandi 2007 (14%) en nokkru minna en meðal Evrópulanda þar sem gögn frá Eurostat sýna að konur voru 32% stjórnenda árið 2004. Athygli vekur að hlutfall kvenstjórnenda er undir meðallagi á Norðurlöndum (Holst, 2006; Rannsóknarsetur vinnuréttar og jafnréttismála, 2007).

Af þeim stjórnendum sem svöruðu könnuninni höfðu 57,9% lokið háskólanámi, 37,0% höfðu framhaldsskóla- og iðnmenntun og 5,1% svarenda höfðu eingöngu lokið grunnskólanámi. Meðalaldur svarenda var 46,2 ár (sá yngsti 24 ára og sá elsti 68 ára). Meðalstarfsaldur í núverandi fyrirtæki var 9,8 ár.

Algengasta rekstrarform fyrirtækja í könnuninni voru einkahlutafélög (ehf.) en 67,9% fyrirtækjanna voru skráð með þeim hætti. Því næst komu almenningshlutafélög eða 13,7% fyrirtækja í könnuninni, 5,6% svarfyrirtækja voru fyrirtæki ríkis eða sveitarfélaga og annars konar rekstrarformi tilheyrðu samtals 12,8% fyrirtækjanna. Ef mið er tekið af flokkun Hagstofunnar á fyrirtækjum eftir rekstrarformi er ljóst að svörin eru skekkt þar sem hlutfallslega flest fyrirtæki sem svöruðu könnuninni eru hlutafélög. Í skrá Hagstofunnar voru hlutafélög (almennings- og einkahlutafélög) 49,5% og félagasamtök og sjálfseignarstofnanir fylgja þar fast á eftir með 37,4% hlutdeild (Hagstofa Íslands, 2008b).

Loks er þess að geta að um 4,7% fyrirtækja í könnuninni störfuðu í frumvinnslu (landbúnaði eða sjávarútvegi)⁶, 27,9% í iðnaði og úrvinnslu, 60% í þjónustu af ýmsu tagi og 7,4% fyrirtækja voru í öðrum ótilgreindum rekstri. Ef skipting fyrirtækja á atvinnugreinar er borin saman við skiptingu Hagstofunnar á fjölda fyrirtækja og félaga eftir atvinnugreinum 2006 kemur í ljós að frumvinnslufyrirtæki voru 4,4% fyrirtækja og félaga, iðnfyrirtæki 12,8% og þjónustufyrirtæki 78,5% af heildarfjölda (Hagstofa Íslands, 2008c). Þjónustufyrirtæki hafa því minni svörun en aðrar atvinnugreinar miðað við heildarþýði.

Á þessu stigi liggja fyrir sérkenni fyrirtækjanna og þeirra stjórnenda sem svöruðu könnuninni og því er ekki úr vegi að kynna þær niðurstöður sem snúa að stjórnunaraðferðum fyrirtækja.

5.1. Stjórnunaraðferðir: Almenn stjórnun

Ekki er auðvelt að spyrjast fyrir um stjórnunaraðferðir þar sem um flókið fyrirbæri er að ræða. Í okkar tilviki jók það einnig á vandann að spurningalistinn var langur og rými til að fjalla um stjórnunaraðferðir sérstaklega var takmarkað. Til að nálgast viðfangsefnið með spurningalistaaðferð var stuðst við líkan Herseys og Blanchards (1988) um aðstæðubundna stjórnun (e. *situational leadership*). Ástæða þess er að það er vel þekkt og mikið notað við þjálfun stjórnenda: og hafa 400 fyrirtæki á lista Fortune-

6 Vert er að minna á að landbúnaðarfyrirtæki voru felld úr úrtaki eins og fram hefur komið.

tímaritsins yfir 500 helstu fyrirtæki notað líkanið í stjórnendaþjálfun. Líkanið leggur auk þess áherslu á sveigjanleika í stjórnunaraðferðum og er auðvelt í framkvæmd. Líkan Herseys og Blanchards hefur verið gagnrýnt fyrir að það styðjist að litlu leyti við rannsóknir og að ekki sé tekið mið af mikilvægum þáttum eins og kyni og aldri þátttakenda (Northhouse, 2007).

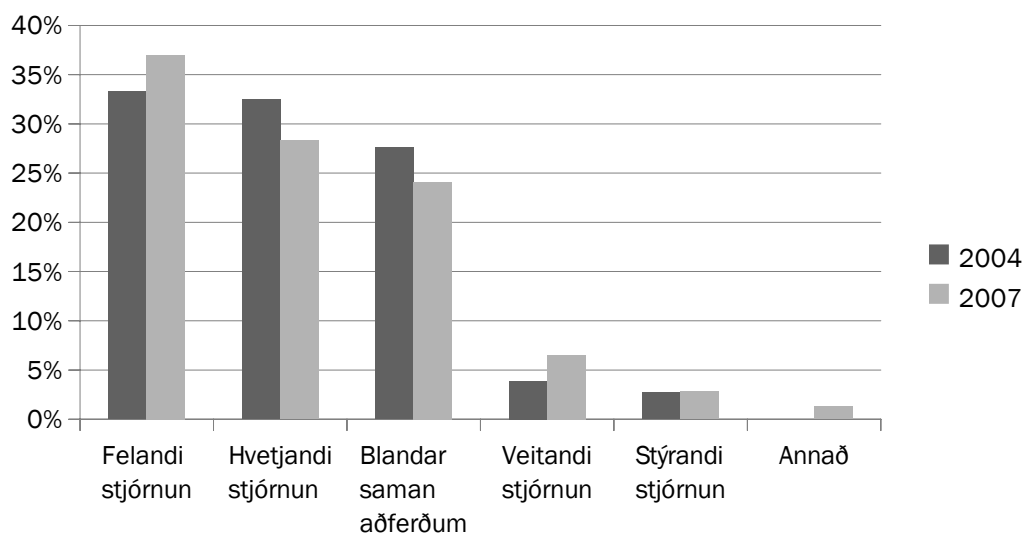
Hersey og Blanchard telja að stjórnandi verði að velja stjórnunaraðferð sem henti aðstæðum hverju sinni, þ.e. áhuga og hæfni starfsmanns til að leysa verkefni. Þeir aðgreina fjórar stjórnunaraðferðir en þær eru stýrandi (e. *directive*), hvetjandi (e. *supportive*), veitandi (e. *coaching*) og felandi (e. *delegating*) stjórnun (sjá töflu 1).

Tafla 1. Hugmyndir Pauls Herseys og Kenneths Blanchards um aðstæðubundna stjórnun.

<i>Stýrandi</i>	<i>Hvetjandi</i>
Lítill verkefnaþroski og áhugi starfsmanns. Stjórnandi gefur nákvæm fyrirmæli og fylgist grannt með frammistöðu starfsmanna.	Lítill eða miðlungsmikill verkefnaþroski, mikill áhugi starfsmanns. Stjórnandi veitir upplýsingar, útskýrir, spyr og hvetur til dáða.
<i>Veitandi</i>	<i>Felandi</i>
Miðlungsmikill eða mikill verkefnaþroski, e.t.v. lítill vilji starfsmanns. Stjórnandi veitir uppörvun, stuðning og hvatningu, hvetur til þátttöku.	Mikill verkefnaþroski, mikill áhugi starfsmanns. Stjórnandi færir starfsmanni vald til að vinna á eigin forsendum, fylgist með á lengdar.

Þegar stjórnendur voru spurðir um hvaða stjórnunaraðferðum þeir beiti svöruðu 80 (37%) að þeir útskýri verkefni, láti starfsfólk vinna á eigin forsendum og fylgist með á lengdar (felandi stjórnun).⁷ Nokkru færri (28,2%) veita starfsfólki upplýsingar, útskýra ákvarðanir og spyrja og hvetja (hvetjandi stjórnun). Meðal stjórnenda blanda 24% saman ólíkum stjórnunaraðferðum (sjá mynd 1). Athygli vekur að innan við 3% stjórnenda beita stjórnunarferðum í anda einvaldsstjórnunar, þ.e. að segja starfsfólki nákvæmlega fyrir verkum og fylgjast vel með því (stýrandi stjórnun). Nokkrar breytingar eru milli kannana. Þannig segjast fleiri stjórnendur styðjast við felandi og veitandi stjórnun 2007 en 2004 og færri segjast blanda saman stjórnunaraðferðum eða nota hvetjandi stjórnun. Breytingarnar nema um 3-4 prósentustigum og eru ekki marktækar. Ekki er munur á vali stjórnenda á stjórnunaraðferðum eftir því í hvaða starfsgrein þeir starfa.

7 Við spurningu um hvaða stjórnunaraðferðum stjórnendur beiti voru gefnir sex valmöguleikar. Hver stjórnunaraðferð var útskýrð nánar í orðum, t.d. „segi starfsfólki nákvæmlega hvernig og hvenær það eigi að vinna störfin og fylgist vel með starfsfólki.“ Það er dæmi um stýrandi stjórnun. Auk fjögurra stjórnunaraðferða Hersey og Blanchard var gefinn kostur á að merkja við þá möguleika að blanda saman aðferðum og ekkert af ofantöldu.



Mynd 1. Hvaða stjórnunaraðferðum beitir þú í starfi þínu sem stjórnandi, 2004 og 2007. $n = 262$ (2004), 216 (2007).

Menntun stjórnenda virðist hafa áhrif á val stjórnunaraðferða. Stjórnendur sem lokið hafa grunnskólanám beita helst felandi og blönduðum stjórnunaraðferðum, iðn- og framhaldsskólamenntaðir stjórnendur nota mest felandi og hvetjandi stjórnun en háskólamenntaðir stjórnendur velja hvetjandi, blandaðar og felandi stjórnunaraðferðir nær jöfnum höndum (sjá töflu 2). Munurinn á milli grunnskóla-, iðn-, framhaldsskóla- og háskólamenntaðra stjórnenda er marktækur þegar stuðst er við Kí-kvaðrat próf ($p=0,019$).

Tafla 2. Menntun stjórnenda og stjórnunaraðferðir.

	Grunnskólanám	Framhaldsskólanám	Iðnnám	Háskólanám
Stýrandi	0,00%	3,30%	8,50%	0,80%
Hvetjandi	18,20%	26,70%	19,10%	32,80%
Veitandi	0,00%	6,70%	4,30%	6,40%
Felandi	45,40%	50,00%	53,20%	28,00%
Blandar saman	36,40%	10,00%	12,80%	31,20%
Annað	0,00%	3,30%	2,10%	0,80%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Fjöldi	11	30	47	125

Kí = 28,36, df = 15, $p = 0,019$

Kvenstjórnendur velja helst hvetjandi stjórnun (35%) en karlarnir velja flestir felandi stjórnun (41%) eins og fram kemur í töflu 3.. Einnig nota konur frekar veitandi stjórnun heldur en karlar. Karlar eru þeir einu sem beita stýrandi stjórnun en aðeins var um 6 einstaklinga að ræða. Kynjamunurinn er marktækur þegar stuðst er

við Kí-kvaðrat próf ($p = 0,031$). Enginn kynjamunur var merkjanlegur í könnuninni 2004.

Tafla 3. Kyn stjórnenda og stjórnunaraðferðir.

	Karl	Kona
Stýrandi	3,5%	0,0%
Hvetjandi	26,5%	34,8%
Veitandi	3,5%	14,0%
Felandi	41,2%	23,3%
Blandar saman	24,1%	25,6%
Annað	1,2%	2,3%
	100,0%	100,0%
Fjöldi	170	43

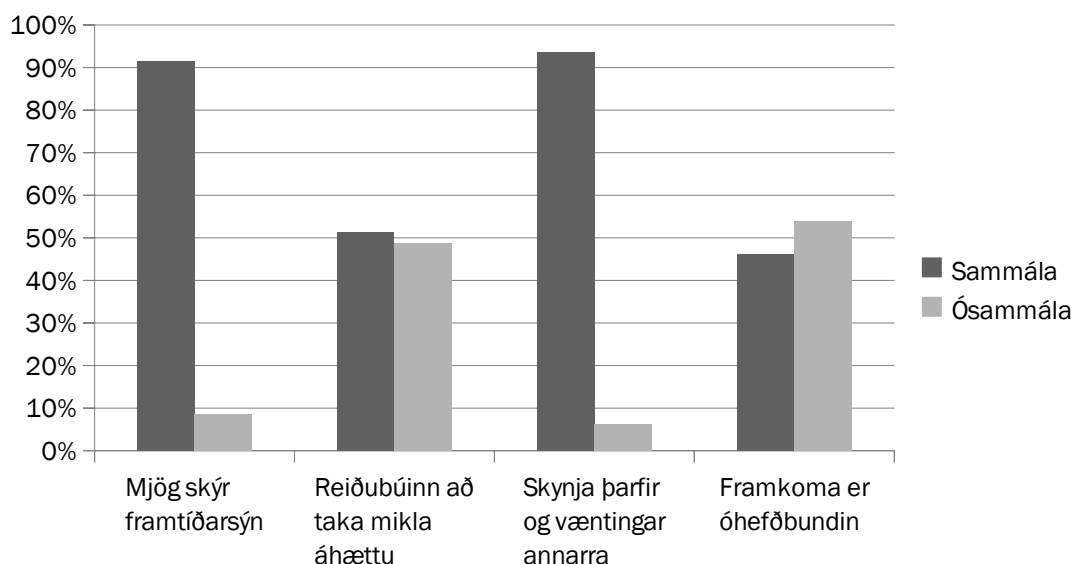
Kí = 12,28, df = 5, $p = 0,031$

Fyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu virðast síður velja felandi og veitandi stjórnun en fyrirtæki annars staðar á landinu. Þessi munur er þó ekki marktækur. Stærð fyrirtækja hefur engin sýnileg áhrif á þær stjórnunaraðferðir sem valdar eru.

Samkvæmt kenningum um náðarleiðtoga (e. *charismatic leadership*) hegða slíkir leiðtogar sér með einstökum hætti sem hefur mikil áhrif á fylgjendur þeirra. Talið er að þeir hafi fimm sérkenni sem aðgreini þá frá öðrum leiðtogum. Þessi sérkenni eru þau að þeir hafi mjög mótaða sýn á framtíðina; þeir eru tilbúnir að taka áhættu til að ná fram þeirri sýn; næmni hvað varðar umhverfi og þarfir undirmanna sinna; þeir sýna hegðun sem er óhefðbundin. Rannsóknir sýna jafnframt að náðarleiðtogar hvetja undirmenn sína til dáða þannig að þeir afreka meira og eru ánægðari í starfi en undirmenn hefðbundinna leiðtoga. Skýringa er að leita í því undirmenn eru betur meðvitaðir um mikilvægi sértækra og háleitra markmiða; þeir taka hagsmuni skipulagsheildar fram yfir eigin hagsmuni og þeir fást við skapandi og háleit markmið. Þá skapa náðarleiðtogar traust meðal starfsfólks (Robbins, 2003; Northhouse, 2007).

Þátttakendur í rannsókninni voru beðnir að taka afstöðu til eftirtalinna fullyrðinga: Ég hef mjög skýra framtíðarsýn og á auðvelt með að miðla henni til annarra; Ég er reiðubúinn að taka mikla áhættu til að hrinda sýn minni í framkvæmd; Ég skynja vel þarfir og væntingar annarra og bregst skjótt við þeim; Ég framkvæmi hluti með nýstárlegum hætti og framkoma mín er óhefðbundin. Svarendur gátu merkt við mjög sammála, frekar sammála, frekar ósammála og mjög ósammála. Svör þátttakenda gefur að líta á mynd 2. Þar kemur fram að liðlega 90% svarenda er mjög eða frekar sammála fullyrðingunum um að þeir hafi skýra framtíðarsýn og að þeir skynji vel þarfir og væntingar annarra. Mun færri voru sammála hinum tveimur fullyrðingunum. Þannig voru aðeins um helmingur svarenda mjög eða frekar sammála því að þeir væru reiðubúnir að taka mikla áhættu til að hrinda sýn í framkvæmd og

nokkru færri sögðust framkvæma hluti með nýstárlegum hætti. Aðeins 60 stjórnendur merktu mjög sammála við allar fjórar fullyrðingarnar og geta þannig talist hafa náðarleiðtogaeinkenni.



Mynd 2. Svör þátttakenda við fullyrðingum um náðarleiðtogaeinkenni.

Enginn munur var á körlum og konum hvað varðar fyrrgreindar fullyrðingar. Lítil munur var einnig á menntun stjórnenda og hvort þeir telja sig til náðarleiðtoga og það hafði ekki áhrif á rekstrarárangur. Það á einnig við um starfsgrein sem stjórnendur starfa í sem og stærð fyrirtækja.

5.2. Stjórnunaraðferðir: Liðsvinna

Rannsóknir hafa leitt í ljós að liðsvinna getur aukið framleiðni, lækkað framleiðslukostnað og örvað nýsköpun. Enn fremur má nefna að hún er talin geta aukið ánægju viðskiptavina, starfsánægju, hollustu við fyrirtæki og gæði vöru og þjónustu (Zárrega og Bonance, 2003; Buchanan og Huczynski, 2004). Aukin alþjóðleg samkeppni og örar tæknibreytingar hafa því ýtt undir vinsældir liðsvinnu innan stjórnunarfræðanna. Ein spurning í könnuninni laut að því að spyrja um liðs- eða hópastarf í fyrirtækjum. Alls bárust 216 svör við þeirri spurningu og stjórnendur í 145 fyrirtækjum (67,1%) sögðu að liðs- eða hópastarf væri við lýði í fyrirtækinu. Það er nokkru minna en árið 2004 en þá sögðu 71,5% stjórnenda að liðsstarf væri í fyrirtækinu. Liðsstarf var algengast í iðnaði (71,7%), þá í frumvinnslufyrirtækjum (70,0%) og loks í þjónustufyrirtækjum (65,6%). Munurinn er ekki tölfræðilega marktækur.

Fyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu nota liðsstarf mest en 76,3% svöruðu að þau nýti sér hópastarf, 58,0% fyrirtækja á landsbyggðinni og 58,3% fyrirtækja á Akureyri og nágrenni (sjá töflu 4). Kí-kvaðrat-stuðull í töflu 3 ($p=0,017$) gefur til kynna að um

samband sé að ræða milli liðsstarfs og staðsetningar fyrirtækja. Munurinn er tölfræðilega marktækur þegar borin eru saman hlutföll hópa milli höfuðborgarinnar og landsbyggðarinnar ($p=0,018$) og höfuðborgarinnar og Akureyrar ($0,027$). Munurinn er hins vegar ekki marktækur milli landsbyggðarinnar og Akureyrar. Árið 2003 voru það fyrirtæki á landsbyggðinni sem notuðu liðsstarf mest (sjá Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2006).

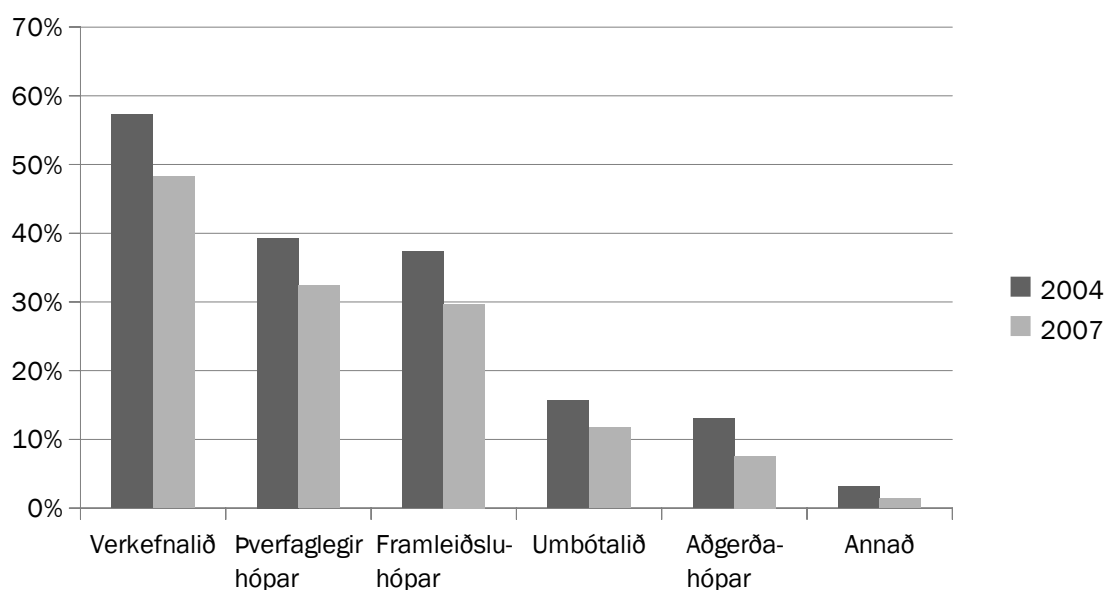
Tafla 4. Liðsstarf og staðsetning fyrirtækja.

	Höfuðborgin	Akureyri	Landsbyggðin
Liðsstarf	76,3%	58,3%	57,7%
Ekki liðsstarf	23,7%	41,7%	42,3%
	100,0%	100,0%	100,0%
Fjöldi	114	48	52

Kí = 8,185, df = 2, $p = 0,017$

Fyrirtæki með fleiri en 50 starfsmenn nota liðsstarf í 83,3% tilfella en minni fyrirtæki í 64,4% tilfella. Kí-kvaðrat-stuðull (4,9, $p=0,027$) hafnar núll-tilgátunni og munurinn er tölfræðilega marktækur þegar borin eru saman hlutföll tveggja hópa ($p=0,008$).

Liðsvinna virðist leiða til betri rekstrarafkomu fyrirtækja því að marktækur munur er á því hvort fyrirtæki sem hafa tekið upp liðsstarf séu rekin með hagnaði eða tapi ($p=0,024$). Þetta eru aðrar niðurstöður en í könnuninni 2003 því að þá var enginn marktækur munur.



Mynd 3. Hvernig hópar eru við lýði í fyrirtækinu? Merkt við fleiri en eitt svar ef við á.

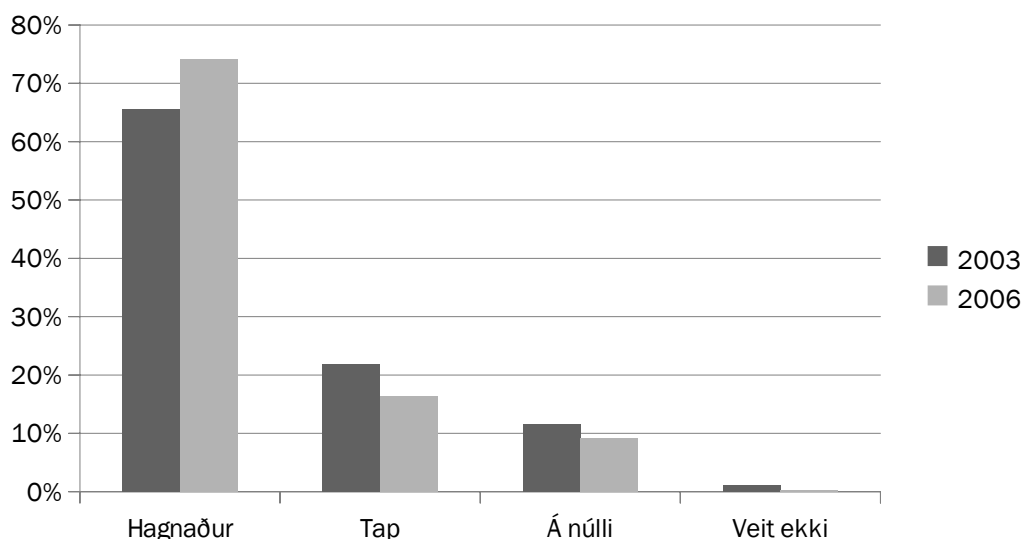
Við spurningu um það hvers konar hópastarf sé í fyrirtækjum bárust svör frá 138 fyrirtækjum og þar sem mögulegt var að merkja við fleiri en eitt svar bárust alls 190 svör. Verkefnalið (að vinna í teymi að tilteknu verkefni) eru algengasta form hópastarfs og er það að finna í 50,7% fyrirtækja. Þverfaglegir hópar, þar sem fólk úr mismunandi deildum vinnur saman, eru einnig algengir en slíkir hópar eru við lýði í 34,0% fyrirtækja og síðan koma framleiðsluhópar sem vinna að staðaldri saman í framleiðslu eða þjónustu (31,2%). Umbótalið er að finna í um 12,3% fyrirtækja og aðgerðahópa í 8% fyrirtækja (sjá mynd 3). Það er mjög áþekkt dreifing og árið 2004.

Af því sem fram kemur hér að ofan er ljóst að liðsvinna er algeng í íslenskum fyrirtækjum. Það á einkum við um stærri fyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu.

6. Rekstrarárangur

Stjórnunaraðferðir eru mikilvægar fyrir rekstur og afkomu fyrirtækja eins og fyrr segir. Stjórnun hefur áhrif á starfsánægju, frammistöðu og framleiðni starfsfólks, liðsvinnu, starfsmannaveltu og rekstrarárangur fyrirtækja (Griffin, 2002; Buchanan og Huczynski, 2004; Kreitner, 2004; Mullins, 2005).

Athyglisvert er að kanna hvort stjórnunaraðferðir hafi áhrif á rekstrarárangur fyrirtækjanna í könnuninni. Í könnuninni var rekstrarárangur einungis metinn út frá því hvort fyrirtækin skiluðu hagnaði eða ekki. Meirihluti fyrirtækja er svöruðu könnuninni, eða 155 (74,2%), var rekinn með hagnaði árið 2006, 34 (16,3%) voru rekin með tapi og 19 (9,1%) á núlli (sjá mynd 4). Hlutfall fyrirtækja sem rekin voru með tapi var þrem prósentustigum hærra en árið á undan. Séu þessar niðurstöður yfirfærðar á þýðið er ekki hægt að fullyrða að breyting hafi átt sér stað milli ára.



Mynd 4. Rekstrarafkoma fyrirtækja í könnuninni 2003 og 2006.

Stærð fyrirtækja virðist ekki hafa áhrif á afkomu þeirra og ekki heldur landfræðileg staðsetning. Afkoma fyrirtækja er hins vegar ólík eftir starfsgreinum. Besta afkoman er í iðnaði og frumvinnslugreinum en nokkru slakari í þjónustufyrirtækjum. Munurinn á iðnfyrirtækjum og þjónustufyrirtækjum er marktækur þegar hlutföll tveggja hópa eru borin saman ($p=0,028$) en það á ekki við um mun á milli frumvinnslu- og iðnfyrirtækja eða frumvinnslu- og þjónustufyrirtækja. Stjórnunaraðferðir hafa ekki áhrif á rekstrarárangur fyrirtækjanna í könnuninni. Menntun stjórnenda virðist hins vegar hafa áhrif á árangur fyrirtækjanna. Athyglisvert er að hlutfallslega skila stjórnendur með iðnnám bestum árangri en grunnskólamenntaðir stjórnendur slökustum árangri. Kí-kvaðrat-stuðull í töflu 5 ($p=0,004$) gefur til kynna að sambandið sé ekki háð tilviljun. Munurinn á milli rekstrarárangurs iðnmenntaðra stjórnenda og stjórnenda með aðra menntun er marktækur miðað við tveggja hlutfalla próf ($p=0,004$). Hins vegar ber að varast að draga of víðtækar ályktanir af því þar sem líklegt er að aðrir stjórnendur séu í fyrirtækjunum sem hafi aðra menntun og auk þess eru tæplega 20% fyrirtækja í könnuninni fyrirtæki sem ekki stefna að hagnaði. Þá eru margir aðrir þættir sem hafa áhrif á rekstrarárangur, svo sem skattamál, hráfnisverð, samkeppnisstaða o.fl.

Tafla 5. Menntun stjórnenda og rekstrarárangur.

	Grunnskólanám	Framhaldsskólanám	Iðnnám	Háskólanám
Hagnaður	44,4%	75,9%	93,2%	82,2%
Tap	55,6%	24,1%	6,8%	17,8%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Fjöldi	9	29	44	107

Kí = 13,078, df = 3, $p = 0,004$

Af því sem fram kemur hér að framan er ljóst að stjórnunaraðferðir virðast ekki hafa áhrif á rekstrarárangur fyrirtækjanna sem svöruðu könnuninni. Það er mjög athyglisvert og þetta atriði þarf frekari rannsókna við.

7. Niðurstöður

Stjórnendur í könnuninni beita felandi stjórnun í 37% tilvika, nokkuð færri eða 28,2% styðjast við hvetjandi stjórnun og 24,1% blanda saman ólíkum stjórnunaraðferðum. Konur beita aðallega hvetjandi stjórnun en karlar felandi stjórnun.

Alls kváðust 145 fyrirtæki (67,1%) vera með liðs- eða hópastarf í starfsemi sinni. Fyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu nota liðsstarf mest, þá fyrirtæki á Akureyri og nágrenni og loks á landsbyggðinni. Fyrirtæki með fleiri en 50 starfsmenn nota liðsvinnu oftast en fyrirtæki með færri starfsmenn. Verkefnalið er að finna í 50,7% fyrirtækjanna, þverfaglega hópa í 34,0% þeirra og framleiðsluhópa í 31,2% þeirra og aðgerðahópa í 8% þeirra.

Meirihluti fyrirtækjanna sem svaraði könnuninni (74,2%) var rekinn með hagnaði árið 2006. Iðnfyrirtæki skiluðu oftast hagnaði en þjónustufyrirtæki. Iðnmenntaðir stjórnendur skiluðu oftast hagnaði en stjórnendur með aðra menntun en túlka þær niðurstöður með varúð þar sem margir þættir hafa áhrif á hagnað fyrirtækja. Stjórnunaraðferðir virðast ekki hafa áhrif á rekstrarárangur.

Hér verða helstu niðurstöður dregnar saman í samræmi við rannsóknarspurningar:

- Staðsetning fyrirtækja á landinu hafði aðeins áhrif á notkun liðsvinnu.
- Starfsgrein stjórnanda hafði ekki marktæk áhrif á stjórnunaraðferðir en rekstrarafkoma er betri í iðn- og frumvinnslufyrirtækjum en þjónustufyrirtækjum.
- Stærri fyrirtæki nota liðsvinnu oftast en minni fyrirtæki.
- Háskólamenntaðir stjórnendur virðast beita öðrum stjórnunaraðferðum en stjórnendur með aðra menntun. Þeir taka engan stjórnunarstíl fram yfir annan ef einvaldsstjórnun er undanskilin. Iðnmenntaðir stjórnendur skila hins vegar hlutfallslega bestum rekstrarárangri.
- Engin sjáanleg tengsl voru á milli stjórnunaraðferða og rekstrarárangurs. Helsta skýring þess er að mikill meirihluti fyrirtækja skilaði hagnaði árið 2006.

8.1. Mikilvægi fyrir stjórnendur

Niðurstöður rannsóknarinnar gætu gagnast stjórnendum á Íslandi með ýmsu móti og má til dæmis nefna eftirfarandi atriði:

- Þær gefa til kynna sérkenni, árangur og stjórnunaraðferðir íslenskra stjórnenda í samanburði við erlenda stjórnendur sem mikið hefur verið tekið mið af í innlendu viðskiptanámi til þessa.
- Þær gefa til kynna þróun meðal stjórnenda á síðari árum.
- Menntun og reynsla kvenna virðist vera vannýtt auðlind í íslenskum fyrirtækjum þar sem aðeins 20,5% stjórnenda eru konur borið saman við 32% í Evrópulöndum.
- Taka þarf mið af menntun stjórnenda. Svo virðist sem iðnmenntun og háskólamenntun hafi áhrif á marga þætti stjórnunar og skili fyrirtækjum betri rekstrarárangri en ella. Forráðamenn fyrirtækja þurfa því að gefa menntun stjórnenda meiri gaum í framtíðinni.

8.2. Fræðilegt framlag og frekari rannsóknir

Niðurstöður könnunarinnar eru um margt áhugaverðar þar sem heildstæða vitneskju hefur skort á þessu sviði á Íslandi. Könnunin er framhald sambærilegrar könnunar frá árinu 2004. Slík endurtekning eflir mjög þekkingu á íslenskum stjórnendum og starfsháttum þeirra. Niðurstöður kannananna eru um margt mjög sambærilegar (sjá Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2006). Það bendir til þess að könnunin frá árinu 2004 hafi gefið þversnið af starfsháttum íslenskra stjórnenda. Þar sem tímabilið 2004-

2007 einkenndist af þenslu og góðri afkomu fyrirtækja er ólíklegt að ætla að knýjandi þörf hafi verið á því að endurskoða stjórnunaraðferðir í fyrirtækjum.

Íslenskir stjórnendur velja helst felandi stjórnun og hvetjandi stjórnun, auk þess að blanda saman aðferðum. Erlendis takast fræðimenn á um það hvort ein stjórnunaraðferð henti best við allar aðstæður, t.d. lýðræðisleg stjórnun (sjá Bryman, 1996) en aðrir aðhyllast það sjónarmið að stjórnun verði að henta aðstæðum hverju sinni (Goleman, 2000; Bryman, 1996). Stjórnunaraðferðir íslenskra stjórnenda gefa til kynna að þeir hallist að síðara sjónarmiðinu og þeir blanda gjarnan saman aðferðum.

Niðurstöður varðandi menntun stjórnenda, sérstaklega sú að iðnskólamenntun skuli vera hlutfallslega hagnýtust, eru í samræmi við rannsóknir í anda mannauðsumræðunnar (Schultz, 1961; Becker, 1992). Þar kemur fram að fjárfesting í framhaldsskólamenntun skilar bæði einstaklingum og þjóðfélagi hvað mestum ávinningi.

Frekari rannsókna er þörf á stjórnunaraðferðum íslenskra fyrirtækja. Þannig væri áhugavert að kafa dýpra ofan í einstaka þætti rannsóknarinnar með viðtölum og vinnustaðagreiningu og fá álit fleiri en stjórnenda einna. Einnig væri áhugavert að gera tilraun á tengslum stjórnunaraðferða og rekstrarárangurs. Þannig þyrfti að kanna tengsl milli stjórnunar og starfsmannaveltu, framleiðni, nýsköpunar, ánægju viðskiptavina o.fl. þátta sem gætu skýrt rekstrarárangur fyrirtækja og stofnana. Þá væri fróðlegt að kanna hvort efnahagskreppan sem nú herjar á efnahagslífið hafi leitt til þess að stjórnendur séu t.d. strangari en áður og geti frekar beitt einvaldsstjórnun en fyrir kreppu.

8.3. Takmarkanir rannsókna

Allar rannsóknir eru takmörkunum háðar. Í þessari rannsókn má segja að lágt svarhlutfall dragi úr þeirri vissu sem hægt er að álykta með út frá niðurstöðum. Til málsbóta má þó telja að úrtakið var lagskipt og endurspeglar þannig nokkuð vel heildarþýði. Með því að bera þau fyrirtæki sem svöruðu könnuninni saman við upplýsingar um einkenni íslenskra fyrirtækja frá Hagstofu Íslands virðast helstu skekkjur vera þær að þeir sem þátt tóku í könnuninni stýrðu stærri einkahlutafélögum í frumvinnslu og iðnaði en meðaltal íslenskra fyrirtækja gefur til kynna. Þá má nefna að niðurstöður byggja aðallega á nafnabreytum og það kallar á varfærni við að yfirfæra niðurstöður almennt yfir á íslensk fyrirtæki.

9. Lokaorð

Í þessari grein var fjallað um rannsókn á íslenskum stjórnendum og stjórnunaraðferðum þeirra sem er framhald sambærilegrar rannsóknar frá árinu 2004. Markmið greinarinnar var að varpa ljósi á íslenska stjórnendur, stjórnunaraðferðir þeirra og sérkenni. Meðal rannsóknarspurninga eru til dæmis þær hvort hvort munur sé á stjórnunaraðferðum milli fyrirtækja á höfuðborgarsvæðinu og landsbyggðinni, eftir

starfsgreinum og hvort rekstrarárangur sé ólíkur eftir því hvaða stjórnunaraðferðum stjórnendur beiti.

Niðurstöður benda til að íslenskir stjórnendur notist við lýðræðislegar stjórnunaraðferðir (felandi stjórnun) eða blandi saman ólíkum aðferðum. Konur beita öðrum stjórnunaraðferðum en karlar. Meirihluti fyrirtækja er með liðsstarf og það er algengast í stærri fyrirtækjum á höfuðborgarsvæðinu. Liðlega sjö af tíu fyrirtækjum voru rekin með hagnaði 2006. Litlar breytingar komu fram milli kannana 2004 og 2007, nema hvað varðar stjórnunarstíl og kyn, liðsstarf og rekstrarárangur.

Í ljós kom að staðsetning fyrirtækja á landinu og starfsgrein fyrirtækja hafi óveruleg áhrif á stjórnun. Stærð fyrirtækja og menntun stjórnenda hafði hins vegar nokkur áhrif á stjórnun. Engin sjáanleg tengsl voru á milli stjórnunaraðferða og rekstrarárangurs. Helsta skýring þess er að mikill meirihluti fyrirtækja skilaði hagnaði árið 2006. Þörf er á frekari rannsóknum á stjórnunaraðferðum og skipulagi til að efla íslenskt atvinnulíf og tryggja varanlegan árangur fyrirtækja.

Um höfundana

Ingi Rúnar Eðvarðsson er prófessor í stjórnun við viðskiptadeild Háskólans á Akureyri. Netfang: ire@unak.is. Guðmundur Kristján Óskarsson er lektor við sömu deild. Rannsóknin var styrkt af Rannsóknasjóði Háskólans á Akureyri og Háskólasjóði KEA. Höfundar vilja þakka tveimur nafnlausum ritrýnum fyrir góðar ábendingar við vinnslu greinarinnar.

Heimildir

- Aaker, D. A., Kumar, V. og Day, G. S. (2001). *Marketing research*. 7. útgáfa. New York: John Wiley & Sons.
- Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2002). *Íslenskur vinnumarkaður á umbrotatímum. Sveigjanleiki skipulagsheilda, stjórnun og endurskipulagning efnahagslífsins*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2005). Hefur viðhorf millistjórnenda áhrif á árangur þeirra í starfi? Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.) *Rannsóknir í félagsvísindum VI. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2005*. Reykjavík: Félagsvísindadeild Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2008). Ein af strákunum: Íslenskir kvenstjórnendur. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.) *Rannsóknir í félagsvísindum IX. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2008*. Reykjavík: Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.
- Ása Guðbjörg Ásgeirsdóttir (2004). *Stjórnunarstíll, trú stjórnenda á eigin stjórnunarfærni og viðhorf undirmanna til starfs síns og vinnuumhverfis*. M.S. ritgerð við viðskipta- og hagfræðideild Háskóla Íslands.
- Becker, G. S. (1992). Human capital and the economy. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 136 (1), 85-92.
- Bryman, A. (1996). Leadership in organizations. Í Clegg, S. W., Hardy, C. og Nord, W. R. (ritstj.), *Handbook of organization studies*. London: Sage Publications.

- Buchanan, D. og Huczynski, A. (2004). *Organizational behaviour*. 5. útgáfa. London: Prentice Hall.
- Burns, A. C. og Bush, R. F. (2003). *Marketing research: online research applications*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Churchill, G. A. (2002). *Marketing research: methodological foundations*. Fort Worth: Harcourt College Publishers.
- G. Dögg Gunnarsdóttir (2007). „...við erum alltof ungir til þess að leggja árar í bát.” Um íslenskan stjórnunarstíl í útrásarfyrirtækjum. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.) *Rannsóknir í félagsvísindum VIII. Erindi flutt á ráðstefnu í desember 2007*. Reykjavík: Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.
- Griffin, R. W. (2002). *Management*. 7. útgáfa. Boston: Houghton Mifflin.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78 (2), 78-90.
- Hagstofa Íslands (2008a). Fjöldi launagreiðenda eftir starfsmannafjölda, landsvæðum og atvinnugreinum 1998-2005. Sótt 19. mars 2008 af <http://www.hagstofa.is>.
- Hagstofa Íslands (2008b). Fjöldi skráðra fyrirtækja og félaga eftir rekstrarformi 1999-2006. Sótt 19. mars 2008 af <http://www.hagstofa.is/uploads/files/LH07/L070401.xls>.
- Hagstofa Íslands (2008c). Fjöldi fyrirtækja og félög eftir atvinnugreinum 1996-2006. Sótt 19. mars 2008 af <http://www.hagstofa.is/uploads/files/LH07/L070404.xls>.
- Harpa Björg Guðfinnsdóttir og Inga Jóna Jónsdóttir (2005). Þróun stjórnendahæfni í litlum og meðalstórum fyrirtækjum. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.) *Rannsóknir í félagsvísindum VI. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2005*. Reykjavík: Félagsvísindadeild Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Helga Harðardóttir (2007). *Hröð ákvarðanataka í íslenskum útrásarfyrirtækjum*. M.S. ritgerð við viðskipta- og hagfræðideild Háskóla Íslands.
- Hersey, P. og Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: utilizing human resources*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Hofstede, G. (2003). *Cultures and organizations: intercultural cooperation and its importance for survival*. London: Profile Books.
- Holst, E. (2006). Women and managerial positions in Europe: focus on Germany. *Management Revue*, 17 (2), 122-142.
- Inga Hanna Guðmundsdóttir og Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2005). Vongóðir millistjórnendur og samræming vinnu og einkalífs. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.) *Rannsóknir í félagsvísindum VI. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2005*. Reykjavík: Félagsvísindadeild Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson (2004). *Þekkingarstjórnun*. Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson (2005). Er þekkingarstjórnun viðhafnarinnar virði? Niðurstöður alþjóðlegra kannana. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.) *Rannsóknir í félagsvísindum VI. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2005*. Reykjavík: Félagsvísindadeild Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson (2006). Stjórnunaraðferðir og skipulag íslenskra fyrirtækja. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, útgáfa 2006, 3-26.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson og Víðir Vernharðsson (2008). Ákvarðanataka í íslenskum fyrirtækjum. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.) *Rannsóknir í félagsvísindum IX. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2008*. Reykjavík: Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.

- KPMG Consulting (2000). *Knowledge management research report 2000*. Annapolis/London: Höfundur.
- Kreitner, R. (2004). *Management*. 9. útgáfa. Boston: Houghton Mifflin.
- Lim, K. K. og Ahmed, P. K. (2000). Enabling knowledge management: a measurement perspective. Í *Proceedings of the 2000 IEEE international conference on management of innovation and technology*, 2, 690-695.
- Malhrota, N. K. og Birks, D. F. (2003). *Marketing research: an applied approach*. Harlow: Prentice Hall.
- Margrét Sæmundsdóttir (2009). Konur og stjórnunarhættir fyrirtækja á Íslandi. *Bifröst Journal of Social Science*, 3.
- Mayo, E. (1997). Hawthorne and the Western Electric Company. Í Pugh, D. S. (ritstj.) *Organization theory: selected readings*. London: Penguin Books.
- Mintzberg, H. (1998). The manager's job: folklore and fact. Bls. 1-36 í *Harvard Business Review on Leadership*. Boston: Harvard Business School Press.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organisational behaviour*. 7. útgáfa. Harlow: Prentice Hall.
- Nilsson, F. og Kald, M. (2002). Recent advances in performance management: the Nordic case. *European Management Journal*, 20 (3), 235-245.
- Northhouse, P. G. (2007). *Leadership: theory and practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Rannsóknarsetur vinnuréttar og jafnréttismála (2007). *Jafnréttiskennitalan: Birting upplýsinga um jafnrétti í 100 stærstu fyrirtækjum á Íslandi*. Bifröst: Háskólinn á Bifröst.
- Robbins, S. T. (2003). *Organizational behavior*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51 (1), 1-17.
- Taylor, F. W. (1997). Scientific management. Í Pugh, D. S. (ritstj.) *Organization theory: selected readings*. London: Penguin Books.
- Zárraga, C. og Bonache, J. (2003). Assessing the team environment for knowledge sharing: an empirical analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 14 (7), 1227-1245.

Viðhorf Íslendinga til innflytjenda á Íslandi

Evaheiða Önnudóttir

Ágrip: Í þessari grein er fjallað um niðurstöður úr könnun Rannsóknarmiðstöðvar Háskólans á Bifröst þar sem íslenskir ríkisborgarar voru spurðir út í viðhorf þeirra til innflytjenda á Íslandi. Svörin voru borin saman við fyrirliggjandi gögn úr sambærilegum könnunum á Íslandi og í öðrum Evrópuríkjum. Byrjað er á því að fjalla stuttlega um fjölgun innflytjenda á Íslandi síðustu ár og um þróun í átt að fjölmenningarsamfélagi. Rannsókninni var meðal annars ætlað að kanna hvort þeir sem eru félagslega og efnahagslega verr staddir en aðrir hafi neikvæðari afstöðu til innflytjenda samanborið við þá sem hafa betri félagslega og efnahagslega stöðu og benda niðurstöður til þess að svo sé. Þeirri spurningu er velt upp hvort það geti verið vegna þess að þeir sem eru verr staddir upplifi innflytjendur frekar sem samkeppnisaðila á vinnumarkaði. Af rannsókninni má draga þá ályktun að Íslendingar hafi almennt jákvæðari afstöðu til innflytjenda en aðrar þjóðir þrátt fyrir að þeir hafi orðið neikvæðari í þeirra garð á síðustu árum samhliða því sem innflytjendum hefur fjölgað á Íslandi.

Lykilord: innflytjendur; viðhorf til innflytjenda; fjölmenning; aðlögun; Ísland

Abstract: This article reports on the results of a survey by the Bifröst University Research Center in which Icelandic citizens were asked about their views on immigrants in Iceland. The answers were compared with existing data from similar surveys in Iceland and other European countries. The article begins with a brief discussion of the increased number of immigrants in Iceland in the past few years and Iceland's development towards a multicultural society. Among the goals of the survey was to see whether those who are socioeconomically worse off have a more negative view of immigrants than those who are in a better socioeconomic position, and the results suggest that this is indeed the case. The article considers whether this might be because those who are worse off experience immigrants as competition on the labor market. The survey shows that Icelanders in general have a more positive view of immigrants than in other countries, even though this view has become more negative in recent years at the same time as the number of immigrants in Iceland has increased.

Keywords: immigration; views of immigrants; multiculturalism; integration; Iceland

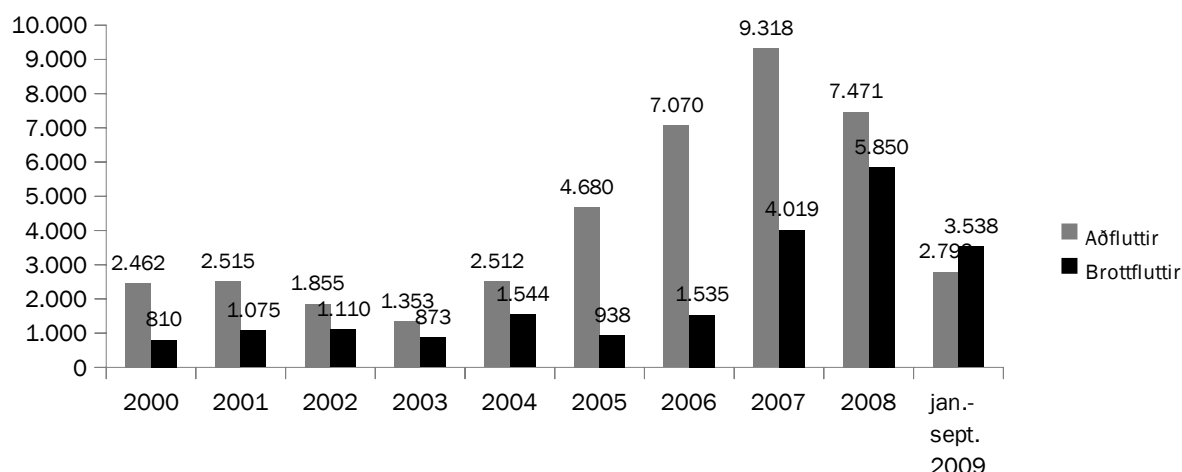
1. Inngangur

Á síðustu áratugum hafa fólksflutningar á milli landa fæst í aukana og hefur Ísland ekki farið varhluta af því (Unnur Dís Skaptadóttir, 2004). Ýmsar ástæður geta legið að baki þessum fólksflutningum, allt frá átökum í heimalöndum innflytjenda yfir í leit að betri lífskjörum. Á Íslandi hefur innflytjendum fjölgað verulega frá síðustu aldamótum (Hagstofa Íslands, 2009a) en lítið verið gert af því að rannsaka aðbúnað og

upplifun innflytjenda sem og viðhorfum Íslendinga (innfæddra) til innflytjenda og er þessari grein ætlað að vera innlegg í fræðilega jafnt sem opinbera umræðu um innflytjendur á Íslandi.

Fólksflutningum innan og til og frá Evrópu frá miðri 19. öld fram á níunda áratug síðustu aldar má skipta í fjögur tímabil (Rystad, 1992). Fyrsta tímabilið sem náði fram að fyrri heimsstyrjöldinni einkenndist af frjálsum fólksflutningum, bæði innan Evrópu og frá Evrópu til annarra heimsálfa. Fólki var frjálst að flytja nær hvert sem er og þurfti það ekki að sækja sérstaklega um atvinnuleyfi í þeim ríkjum sem það flutti til. Annað tímabilið, sem hófst við upphaf fyrri heimsstyrjaldarinnar og stóð til loka þeirrar seinni, einkenndist af því að ríkisstjórnir hófu að reyna að stýra flæði innflytjenda með því að setja lög og reglur um fólksflutninga og höft á það hverjir gætu sest að og starfað innan marka ríkisins. Á þriðja tímabilinu, sem stóð frá lokum seinni heimsstyrjaldar fram til byrjun áttunda áratugarins, var höftum aflétt í flestum vestrænum ríkjum á því hverjir gætu flutt til og starfað innan ríkjanna. Það var meðal annars gert vegna þess að ríkin þurftu á ódýru vinnuafli að halda. Eftir miðjan áttunda áratuginn og fram til 1980 tók við fjórða tímabilið sem einkenndist af mikilli stjórnun og höftum á hverjir gætu flutt á milli landa eða svæða og átti það sérstaklega við um lönd sem ekki höfðu gert með sér sérstakt samkomulag um frjálsa för fólks. Ef einungis er litið til Norðurlandanna þá gerðu þau með sér samkomulag um frjálsa för launafólks, árið 1954. Eftir stækkun Evrópska efnahagssvæðisins (EES) árið 2004, sem öll Norðurlöndin voru þá og eru enn aðilar að, jókst fjöldi innflytjenda til Norðurlandanna verulega (Dølvik og Eldring, 2008). Aðild að EES samningnum felur meðal annars í sér frjálsa för launafólks innan aðildarríkja Fríverslunarsamtaka Evrópu (EFTA) og Evrópusambandsins (ESB). Þegar við bættust tíu ný aðildarríki í ESB árið 2004 fjölgaði bæði þeim innflytjendum sem komu til Norðurlandanna til skamms tíma vegna vinnu og þeim sem komu til að setjast að, sér í lagi í Noregi og á Íslandi (Dølvik og Eldring, 2008).

Á Íslandi voru erlendir ríkisborgarar innan við 2% landsmanna frá því um miðja 20. öld fram undir miðjan 10. áratuginn. Á árunum 1996 til 2006 fjölgaði erlendum ríkisborgurum úr 1,8% í 4,6% og árið 2008 voru þeir 6,8% landsmanna (Hagstofa Íslands, 2009b). Á þessu tímabili, framundir haustið 2008, var næg atvinna á Íslandi og margir erlendir ríkisborgarar fengu störf innan byggingariðnaðarins og við stóriðju- og virkjanaframkvæmdir. Á sama tíma jókst atvinnuþátttaka erlendra ríkisborgara hér á landi úr 5,5% árið 2005 í um 9% árið 2007 (Vinnuálastofnun, 2007). Á mynd 1 má sjá tölur yfir erlendra aðfluttra og brottfluttra ríkisborgara á Íslandi frá árinu 2000 fram í september 2009. Árið 2000 var fjöldi aðfluttra erlendra ríkisborgara 2.462, árið 2005 hafði þeim fjölgað í 4.680, árið 2008 voru þeir 7.471 en í september árið 2009 hafði þeim fækkað í 2.793. Ef aðeins er athugað hversu margir með pólskt ríkisfang fluttust til Íslands á sama tímabili þá voru þeir alls 353 árið 2000, 1.539 árið 2005, 3.885 árið 2008 og 1.065 árið 2009 (Hagstofa Íslands, 2009a).



Mynd 1. Fjöldi aðfluttra og brottfluttra erlendra ríkisborgara á Íslandi frá 2000 til september 2009.

Þrátt fyrir þessa fjölgun erlendra ríkisborgara á Íslandi setti ríkisstjórn Íslands ekki fram heildræna stefnu um aðlögun innflytjenda fyrr en í ársbyrjun 2007. Meginmarkmið þeirrar stefnu er að tryggja sem best að allir íbúar landsins njóti jafnra tækifæra og verði virkir þátttakendur í samfélaginu á sem flestum sviðum mannlífsins (félags- og tryggingamálaráðuneyti, 2007). Á sama ári voru íslensk stjórnvöld gagnrýnd af ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) meðal annars fyrir það að atvinnurekendur gæfu út tímabundin atvinnuleyfi fyrir þá erlendu ríkisborgara sem ekki væru hluti af EES svæðinu. Það eitt gæti ýtt undir mismunun sem væri sérstaklega viðsjárvert á samdráttartímum (ECRI – European Commission against Racism and Intolerance, 2007). Athygli vekur að í stefnu íslenskra stjórnvalda er talað um aðlögun innflytjenda að íslensku samfélagi án þess að skilgreint sé nánar hvað átt er við. Castles og Miller (2003: 249) segja að skipta megi ríkjum í þrennt eftir því hvort innan þeirra sé við lýði aðgreiningar eða útilokunarstefna (*differential exclusionary model*), samlögun (*assimilation*) eða fjölmennningarstefna (*multiculturalism*). Í stuttu máli snýst aðgreiningar eða útilokunarstefna um það að lítill vilji eða jafnvel andstaða er við það að hleypa innflytjendum inn í ríkið sem ekki eiga uppruna sinn að rekja til þess. Samlögunarstefna snýst um að innflytjendur aðlagist því samfélagi sem þeir flytja til, taki upp siði þess og hefðir og láti af sínum eigin. Hlutverk ríkisvaldsins þar sem samlögunarstefnu er fylgt er að móta stefnu til þess að auðvelda innflytjendum að læra tungumálið í því ríki sem þeir setjast að í og að taka þátt í því kerfi sem þegar er til staðar. Fjölmennningarstefna snýst um að innflytjendur hafi sömu réttindi og þeir sem fyrir eru í landinu en haldi á sama tíma í eigin siði og venjur svo lengi sem þau stangast ekki á við þau lög sem fyrir eru í landinu og ákveðin grundvallargildi samfélagsins. Í stefnu stjórnvalda má lesa á milli línanna að hugtakið aðlögun er notað í svipaðri merkingu og samlögun þar sem aðlögunarhugtakið fjallar í meginatriðum um þátttöku innflytjenda í íslensku skólakerfi, íslenskukennslu

fyrir innflytjendur og útfærslu á henni. Í þeirri umfjöllun sem hér fer á eftir er hugtakið aðlögun notað í sömu merkingu og samlögun. Þess utan er tæpt á nokkrum þáttum í stefnu stjórnvalda er varða innflytjendur og má þar nefna aðgengi þeirra að heilbrigðisþjónustu, atvinnuþátttöku og hvernig stuðla eigi að því að innflytjendur verði virkir þátttakendur í íslensku samfélagi. Í stefnu íslenskra stjórnvalda er lítið rætt um leiðir eða úrræði í þeim efnum en Eiríkur Bergmann Einarsson (2007: 87) hefur eftir embættismanni hjá félags- og tryggingamálaráðuneytinu að stefnan hafi helst að geyma staðfestingu á því sem þegar var til staðar.

Aðlögun innflytjenda nær yfir víðara svið heldur en að læra nýtt tungumál. Samkvæmt Hans Mahnig (2005) snýst aðlögun innflytjenda meðal annars um þátttöku þeirra í samfélaginu, sjálfsmynd þeirra, tengsl þeirra við heimalönd sín, samband þeirra við þau ríki sem flutt er til og lögbundin réttindi innflytjenda í nýju ríki. Unnur Dís Skaptadóttir (2004) segir aðlögun innflytjenda vera flókið samspil milli menningar innflytjenda, tengsla þeirra við upprunaland sitt og menningar heimamanna. Ekki er hægt að líta svo á að annaðhvort haldi innflytjendur siðum sínum eða láti af þeim og taki upp siði og hefðir þess lands sem þeir flytja til heldur er menning: „... síbreytileg blanda menningarþátta og strauma og það er erfitt að segja hvar ein menning endar og önnur byrjar.“ (Unnur Dís Skaptadóttir, 2004: 589). Eitt af þeim vandamálum sem þarf að takast á við er neikvæð ímynd eða jafnvel fordómar heimamanna gagnvart innflytjendum. Wim van Oorschoot og Wilfred Uunk (2007) sýndu fram á tengsl milli efnahags- og félagslegrar stöðu heimamanna og viðhorfa þeirra til innflytjenda þar sem þeir sem betur eru staddir efnahags- og félagslega hafa jákvæðari ímynd af innflytjendum samanborið við þá sem verr eru staddir. Þeir notuðu gögn úr lífsgildakönnunum sem eru kallaðar European Value Survey (EVS) frá árunum 1999 og 2000 þar sem þeir tóku fyrir eftirfarandi 18 ríki: Frakkland, Bretland, Þýskaland, Austurríki, Ítalíu, Spán, Portúgal, Grikkland, Holland, Belgíu, Danmörku, Svíþjóð, Finnland, Írland, Pólland, Tékkland, Slóvakíu og Ungverjaland. Niðurstaða þeirra var sú að viðhorf heimamanna til innflytjenda sé að hluta til tengd því hversu mikla samkeppni um störf þeir upplifa að þeir séu í gagnvart innflytjendum og að hluta til tengd almennum lífsgildum og viðhorfum um samfélagslegan jöfnuð. Þeir sem aðhyllast gildi um jöfnuð í samfélaginu líta frekar á innflytjendur sem hluta af samfélaginu sem eigi að njóta sömu réttinda og aðrir samfélagsþegnar.

Þegar lögbundin réttindi innflytjenda eru skoðuð á Íslandi má sjá að innflytjendalöggjöfin er að mestu leyti byggð á danskri fyrirmynd og að hluta til á þeirri norsku auk löggjafar sem Ísland hefur þurft að taka upp vegna aðildar að EES (sjá t.d. Ari Kl. Jónsson, 2008 og Eiríkur Bergmann Einarsson, 2007). Danska innflytjendalöggjöfin, sem er ein sú strangasta í Evrópu, einkennist af því að gera fólki utan EES svæðisins það afar erfitt að flytja til Danmerkur og þetta hefur íslenska ríkið tekið upp. Auk þess hefur Ísland strangari löggjöf heldur en Danir hvað varðar hælisleitendur þar sem almennt er ekki tekið á móti hælisleitendum á Íslandi (Eiríkur Bergmann Einarsson, 2007). Íslenska innflytjendalöggjöfin skiptist í tvo hluta, annars

vegar í löggjöf sem ríkið hefur þurft að gangast undir vegna aðildar að EES samningnum og hins vegar í löggjöf er varðar innflytjendur sem búa utan EES svæðisins. Svo virðist sem löggjöf íslenskra stjórnvalda um innflytjendur utan EES svæðisins stjórnist fyrst og fremst af því hversu mikil þörf er fyrir vinnuafl þar sem innflytjendur geta ekki komið til landsins öðruvísi en að vera þegar komnir með atvinnu og jafnframt er það í höndum atvinnurekenda að sækja um atvinnuleyfi (Ari Kl. Jónsson, 2008).

Hugsanlega er hægt að halda því fram að ströng innflytjendalöggjöf og aðlögun innflytjenda á Íslandi skipti ekki máli þegar til lengri tíma litið, þar sem innflytjendum er velkomið að koma og búa í landinu meðan næg atvinna er í boði, en þegar kreppir að sé þess vænst að þeir flytji annað. Sú stefna sem felst í að veita innflytjendum tímabundið atvinnuleyfi þar sem gengið er út frá að hægt sé að nota vinnuaflið á meðan næg atvinna er til staðar hefur ekki gengið upp. Í Þýskalandi var til dæmis sú stefna að flytja inn ódýrt vinnuafl gefin upp á bátinn upp úr 1970, ekki einungis vegna olíukreppunnar heldur einnig vegna þess að raunin varð sú að erlendir verkamenn settust í auknum mæli að í landinu með fjölskyldum sínum og stefnan því fallin um sjálfa sig (Castles og Miller, 2003).

Það er því ekki hægt að gera ráð fyrir því að allir innflytjendur sem sest hafa að á Íslandi síðasta áratug hverfi af landi brott þegar kreppir að enda hefur það sýnt sig að frá janúar til september 2009 voru aðfluttar konur með erlent ríkisfang 196 talsins umfram þær brottfluttu. Á þessu tímabili fluttust 1.317 konur til Íslands en 1.121 fluttist frá landinu. Hjá körlum með erlent ríkisfang var þessu öfugt farið þar sem fleiri fluttu af landi brott heldur en komu til landsins, eða 2.417 á móti 1.476. Heildarfjöldi brottfluttra umfram aðflutta var því 745 alls á þessum tíma (Hagstofa Íslands, 2009a).

Fjölgun innflytjenda á Íslandi frá síðustu aldamótum er staðreynd og því fylgja ýmis verkefni sem stjórnvöld og aðrir landsmenn þurfa að takast á við. Í fyrirnefndri skýrslu ECRI frá árinu 2007 komu fram athugasemdir um að nokkuð skorti á rannsóknir um mismunun og stöðu minnihlutahópa á Ísland, þar með talið á stöðu innflytjenda (ECRI – European Commission against Racism and Intolerance, 2007). Nokkrar rannsóknir hafa þó verið gerðar og verður dregið á nokkrum þeirra hér. Friðrik H. Jónsson (2003) birti niðurstöður úr lífsgildakönnun frá árinu 1999 þar sem spurt var um afstöðu til útlendinga í 33 ríkjum. Helstu niðurstöður hans voru að í samanburði við aðrar Evrópuþjóðir væru Íslendingar nokkuð velviljaðir í garð útlendinga. Árið 2006 lagði Capacent fyrir nokkrar spurningar í Þjóðarpól sínum um afstöðu Íslendinga til innflytjenda (Capacent, 2006). Í þeirri könnun kom meðal annars fram að um helmingur þjóðarinnar (51,4%) var mjög eða frekar jákvæður gagnvart því að leggja áherslu á að Ísland væri fjölmenningsarsamfélag, þriðjungur var hlutlaus og tæplega 15% voru mjög eða frekar neikvæð gagnvart því. Jafnframt voru íbúar í Reykjavík hlutfallslega oftast jákvæðir gagnvart því að Ísland væri fjölmenningsarsamfélag samanborið við þá sem bjuggu utan Reykjavíkur. Árið 2009

gerði Capacent svo könnun fyrir félags- og tryggingamálaráðuneyti Íslands þar sem spurt var um viðhorf þátttakenda til mismununar á Íslandi (Félags- og tryggingamálaráðuneyti, 2009). Samkvæmt niðurstöðum töldu 56,9% svarenda það vera mjög eða frekar algengt að fólki væri mismunað eða að það væri áreitt á grundvelli kynþáttar og þjóðernis og um fjórðungur sagðist hafa orðið vitni að því. Einnig kom fram að 68,4% töldu að kynþáttur eða uppruni gæti haft neikvæð áhrif á möguleika jafn hæfra umsækjenda um starf. Fleiri rannsóknir má nefna sem gerðar hafa verið. Árið 2007 birtu Hilda Jana Gísladóttir og Jóhann Ásmundsson niðurstöður úr rannsókn um stöðu innflytjenda á Norðurlandi. Árið 2004 stóð Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands fyrir rannsókn á viðhorfum innflytjenda sem búa á Vestfjörðum og á Austurlandi (Heiður Hrunn Jónsdóttir, Hildur Svavarsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir og Friðrik H. Jónsson, 2004) og sama ár birti Kristín Loftsdóttir (2004) niðurstöður úr rannsókn á því hvað hugtakið kynþáttur merkir í huga Íslendinga. Á þessu ári birtust rannsóknarniðurstöður sem þær Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir (2009) unnu þar sem rætt var við innflytjendur um upplifun þeirra á efnahagskreppunni sem skall á síðasta haust.

Sjá má á þessu stutta yfirliti að þær rannsóknir sem gerðar hafa verið hér á landi og snúast um innflytjendur hafa í meginatriðum verið um viðhorf Íslendinga (ýmist innfæddra eða íslenskra ríkisborgara) til innflytjenda almennt, um fordóma Íslendinga gagnvart fólki af erlendum uppruna og upplifun innflytjendanna sjálfra. Í greininni sem hér er rituð er viðfangsefnið að hluta til það sama en þó er lögð áhersla á viðhorf Íslendinga til innflytjenda á vinnumarkaði og er greininni sem slíkri ætlað að vera viðbót í rannsóknarflórana um innflytjendur á Íslandi en jafnframt innlegg í fræðilega jafnt sem opinbera umræðu um innflytjendamála á Íslandi.

Í greininni eru birtar niðurstöður úr fyrirbyggjandi gögnum sem Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands hefur safnað á Íslandi síðustu ár sem og niðurstöður úr könnun Rannsóknamiðstöðvar Háskólans á Bifröst (RHB) sem gerð var í september 2008 þar sem íslenskir ríkisborgarar voru spurðir um viðhorf sín til innflytjenda á Íslandi. Gögn Félagsvísindastofnunar eru annars vegar úr könnun sem gerð var í 23 ríkjum á árunum 2004 til 2005 (European Social Survey, e.d.; skammstafað sem ESS) og hins vegar úr lífsgildakönnun sem náði til 33 ríkja og var unnin á Íslandi árið 1999 (World Value Survey, e.d.; skammstafað sem EVS/WVS). Hér eftir verður vísað í þessar kannanir með skammstöfun þeirra. Skipta má umfjölluninni í tvennt þar sem annars vegar var spurt um hversu mörgum innflytjendum ætti að hleypa til Íslands og hins vegar spurt út í þátttöku þeirra á íslenskum vinnumarkaði. Niðurstöður úr könnun RHB og samanburðargögn leiða líkur að því að hætt sé við neikvæðari afstöðu til innflytjenda eftir að efnahagskreppa skall á landið af fullum þunga í október 2008 og hafði í för með sér aukið atvinnuleysi á Íslandi.

2. Rannsóknasnið

Könnun RHB innihélt meðal annars spurningar sem notaðar voru í ESS og WVS/EVS og höfðu áður verið lagðar fyrir á Íslandi og í öðrum Evrópulöndum en það býður upp á samanburð bæði í tíma og í rúmi. Könnun RHB var lögð fyrir 969 manna tilviljunarúrtak meðal íslenskra ríkisborgara dagana 3. september til 23. september árið 2008 og var svarhlutfall 58,0%.

Fyrstu fjórar spurningarnar sem teknar eru fyrir í þessari grein eru um afstöðu þátttakenda til þess í hve miklum mæli ætti að leyfa fólki að flytjast til Íslands. Fyrst var spurt um fólki sem er af sama kynþætti eða hefur svipaðan menningarlegan uppruna og flestir Íslendingar. Önnur spurningin snerist um fólki af ólíkum kynþætti eða með ólíkan menningarlegan uppruna. Næst var spurt um fólki frá fátækari löndum utan Evrópu og að lokum um fólki frá fátækari löndum innan Evrópu. Þrjár af þessum spurningum voru lagðar fyrir Íslendinga í könnun ESS árið 2005 og allar fjórar í 22 öðrum ríkjum árið 2002 og eru niðurstöður bornar saman á milli ríkja og á milli ára á Íslandi.

Næstu þremur spurningum var ætlað að mæla afstöðu til þess hversu gott eða slæmt það væri fyrir íslenskt samfélag að fólki frá öðrum löndum flyttist hingað og voru þessar spurningar einnig hluti af ESS, bæði á Íslandi árið 2005 og í 22 öðrum ríkjum árið 2002. Spurningarnar snerust um hvort það væri gott eða slæmt fyrir efnahag Íslands að fólki frá öðrum löndum flyttist til landsins, hvort það auðgaði eða græfi undan íslensku menningarlífi og hvort það gerði Ísland að betri eða verri stað að búa á. Áttunda spurningin sem fjallað er um í þessarri grein snýst um það hvort betra sé að innflytjendur viðhaldi sínum sérstöku siðum og venjum eða láti af þeim og tileinki sér siði þess lands sem þeir flytja til. Þessi spurning var einnig hluti af WVS/EVS á Íslandi og í 32 öðrum Evrópuríkjum árið 1999.

Að lokum er fjallað um niðurstöður úr fjórum spurningum þar sem spurt var um afstöðu til innflytjenda á vinnumarkaði. Svarendur voru beðnir um að svara hversu sammála eða ósammála þeir væru því að atvinnurekendur ættu að ráða Íslendinga í vinnu frekar en aðra þegar atvinna er af skörum skammti, hvort innflytjendur væru í samkeppni við Íslendinga um störf á íslenskum vinnumarkaði, hvort fjölgun innflytjenda eða farandverkamanna á Íslandi lækki almennt meðallaun á Íslandi og hvort fjölgun þeirra lækki meðallaun í þeim atvinnugreinum sem þeir starfa í á Íslandi.

Gerð var fjölbreytuaðhvarfsgreining á svörum við öllum spurningunum að undanskildum síðustu tveimur sem voru annars vegar um það hvort fjölgun innflytjenda eða farandverkamanna á Íslandi lækki almennt meðallaun á Íslandi og hins vegar um það hvort það lækki meðallaun í þeim atvinnugreinum sem þeir starfa helst í. Fjölbreytuaðhvarfsgreining felur í stuttu máli í sér að tengsl hvernar frumbreytu eru einangruð við fylgibreytu þar sem fylgibreytur eru svör við þeim spurningum sem fjallað er um hér að ofan. Ef það eru til dæmis tengsl á milli kyns og menntunar (frumbreytur) við afstöðu til þess hvort fjölgun innflytjenda auðgi eða

grafi undan íslensku menningarlífi er hægt að skoða annars vegar tengsl kyns við afstöðuna að teknu tilliti til menntunar og hins vegar tengsl menntunar við afstöðu til spurningarinnar eftir að búið er að taka tillit til kyns. Með þeim hætti er leitast við að koma í veg fyrir að fjallað sé um sýndartengsl sem gætu verið tilkomin vegna skiptingar í hópa. Segjum sem svo að ekki sé munur eftir menntun en að karlar séu frekar þeirrar skoðunar að fjölgun innflytjenda grafi undan íslensku menningarlífi og að þeir séu jafnframt í meirihluta þeirra sem hafa meiri menntun. Ef ekki væri notuð fjölbreytuaðhvarfsgreining gæti litið út fyrir að það væru einnig tengsl milli menntunar og afstöðu til innflytjenda, en með því að skoða tengslin að teknu tilliti til menntunar er komið í veg fyrir það.

Í þeim fjölbreytuaðhvarfsgreiningum sem gerðar eru í þessari grein eru frumbreyturnar menntun, kyn, búseta, starf, aldur og afstaða til þess hversu miklu eða litlu máli það skiptir að bæta líf skjör útlendinga á Íslandi¹. Menntun var notuð sem frumbreyta þar sem áhugi var á að kanna hvort þeir sem væru með meiri menntun hefðu almennt jákvæðari afstöðu gagnvart innflytjendum samanborið við þá sem hafa minni menntun. Menntun fólks var flokkuð í grunnskólamenntun, bóklega framhaldsskólamenntun, iðnmenntun og háskólamenntun. Þar sem spurt var um menntun sem raðbreytu, þar sem menntunarflokkarnir hafa ekki eiginlega tölulega merkingu heldur segja til um hvort menntun sé meiri eða minni, voru búnar til vísbreytur þar sem viðmiðunarhópurinn voru þeir sem voru með grunnskólamenntun. Það þýðir að ef marktækur munur kom fram eftir menntun var samanburðurinn alltaf við þá sem voru með grunnskólamenntun. Ef marktækni kom fram meðal þeirra sem voru með háskólamenntun þýðir það að munur var á milli háskólamenntaðra og grunnskólamenntaðra, burtséð frá þeim sem voru með bóklega framhaldsskólamenntun eða iðnmenntun. Einnig var áhugi á því að kanna hvort munur væri á afstöðu kynjanna og hvort það væri munur á svörum þátttakenda eftir búsetu þar sem samanburðurinn er á milli þeirra sem bjuggu á höfuðborgarsvæðinu og utan þess. Ákveðið var að greina afstöðu svarenda eftir starfi þar sem innflytjendur hafa helst verið í sérhæfðum og ósérhæfðum verkamannastörfum hér á landi og því vert að kanna hvort íslenskir ríkisborgarar í sömu atvinnugreinum upplifðu innflytjendur frekar sem samkeppni á vinnumarkaði og hefðu því neikvæðari afstöðu til þeirra. Flokkun eftir starfi var grundvölluð á ÍSTARF-flokkun (Hagstofa Íslands, 2009c) þar sem æðstu embættismenn, sérfræðingar og sérmenntað starfsfólk var notað sem viðmiðunarhópur en auk þess voru flokkarnir þrír:

- þeir sem starfa við þjónustu-, skrifstofu- og afgreiðslustörf
- iðnaðarmenn, véla- og vélgæslufólk, bændur og sjómenn
- ósérhæft starfsfólk

Greint var eftir aldri til að kanna þá tilgátu hvort eldra fólk hafi neikvæðari afstöðu til innflytjenda en yngra fólk og að lokum eftir afstöðu til þess hvort það skipti máli

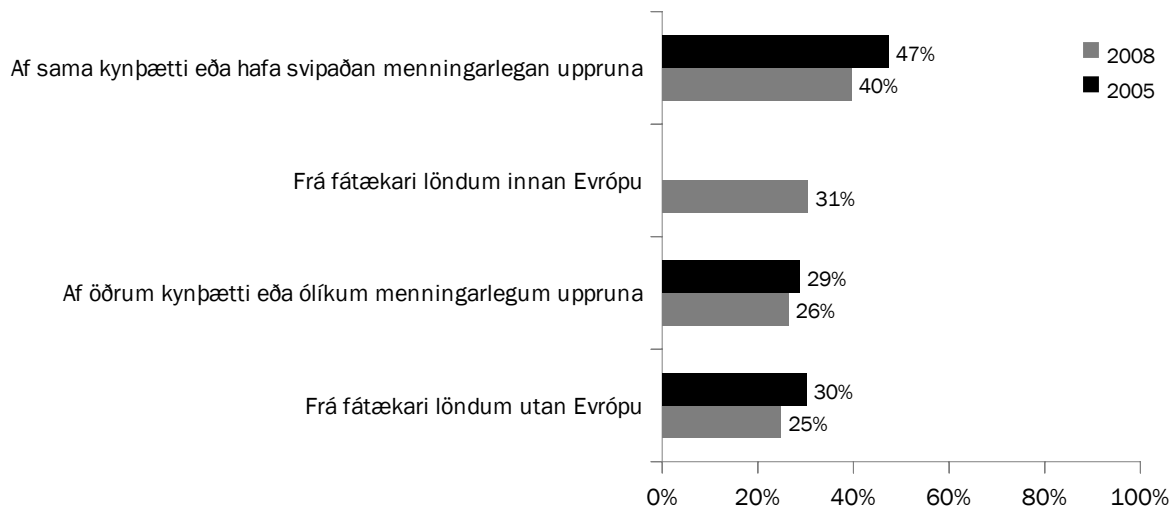
1 Sjá má tíðnitöflur fyrir allar frumbreyturnar í viðaukanum.

að bæta líf skjör útlendinga á Íslandi. Svarmöguleikarnir við síðustu spurningunni voru fimm þar sem einn merkti að það skipti mjög litlu máli og fimm að það skipti mjög miklu máli. Notuð er línuleg fjölbreytuaðhvarfsgreining í öllum tilfellum að undanskilinni spurningunni um það hvort innflytjendur ættu að viðhalda eigin síðum eða hefðum en þar er notuð ólínuleg aðhvarfsgreining þar sem svarkvarðinn er á nafnkvarða. Í niðurstöðukafla eru niðurstöður fjölbreytuaðhvarfsgreiningar birtar í töflum þar sem sett er fram hallatala (b) og staðalfrávik hennar. Hallatalan segir til um það hversu mikið fylgibreytan hækkar eða lækkar við hækkun eða lækkun á frumbreytum. Ef hallatalan er marktæk merkir það að hægt sé að álykta um að tengsl séu á milli frumbreytu og fylgibreytu og er marktækni auðkennd með stjörnu(m) og plúsmerki. Ef hallatalan er marktæk miðað við 99,999% vissu er hún auðkennd með þremur stjörnum (***), 99,99% vissu með tveimur stjörnum (**), 95% vissu með einni stjörnu (*) og 90% vissu með plúsmerki (+). Í töflum með niðurstöðum fjölbreytuaðhvarfsgreiningar eru einnig birtar tölur fyrir staðalvillu og fasta. Fasti er skurðpunktur hallatölu við y-ás þegar frumbreytan hefur gildið 0 og staðalvillan segir til um hversu mikil dreifing er í tengslum frumbreytu og fylgibreytu.

3.1. Niðurstöður: Hversu mörgum innflytjendum á að leyfa að flytja til landsins?

Í spurningunum fjórum um það hversu mörgum innflytjendum ætti að leyfa að flytja til Íslands var fyrst spurt um þá sem eru af sama kynþætti eða hafa svipaðan menningarlegan uppruna og flestir Íslendingar, því næst er spurt um þá sem hafa af ólíkan menningarlegan uppruna, síðan um þá sem koma frá fátækari löndum utan Evrópu og að lokum um þá sem koma frá fátækari löndum innan Evrópu. Svarmöguleikar voru fjórir; að leyfa mörgum að flytjast til Íslands, leyfa nokkrum, leyfa fáum og leyfa engum.

Á mynd 2 má sjá hlutfall þeirra sem svöruðu þessum fjórum spurningum á þann veg að leyfa ætti mörgum að flytja til Íslands og í þremur þeirra má sjá samanburð við sömu spurningar og þær sem lagðar voru fyrir í ESS könnun Félagsvísindastofnunar árið 2005. Mestur var stuðningurinn við það að leyfa mörgum sem eru af sama kynþætti eða hafa svipaðan menningarlegan uppruna að flytja til Íslands, bæði árið 2005 (47,3%) og 2008 (39,5%). Árið 2008 var stuðningurinn minnstur við það að leyfa mörgum frá fátækari löndum utan Evrópu að flytjast til Íslands (24,9%) en árið 2005 var stuðningurinn minnstur við það að leyfa mörgum af ólíkum kynþætti eða sem hafa ólíkan menningarlegan uppruna að flytjast hingað (28,7%). Í þeim þremur spurningum sem einnig voru lagðar fyrir 2005 hefur stuðningurinn við það að leyfa mörgum að flytja til Íslands farið minnkandi í öllum tilfellum.



Mynd 2. Þeir sem svöruðu að leyfa ætti mörgum að flytjast til Íslands eftir því hvort innflytjendur séu af sama kynþætti eða hafi svipaðan menningarlegan uppruna og Íslendingar, séu af ólíkum kynþætti eða hafa ólíkan menningarlegan uppruna, komi frá fátækari löndum utan eða innan Evrópu. Samanburður á milli 2005 og 2008.

Í töflu 1 má sjá niðurstöður aðhvarfsgreiningar þar sem fylgibreyturnar eru afstaða til þessara fjögurra spurninga um hversu mörgum ætti að leyfa að flytja til Íslands og frumbreyturnar voru menntun, kyn, búseta, starf, aldur og viðhorf til þess hvort vinna ætti að því að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi. Fylgibreytan um það hversu mörgum ætti að leyfa að flytja til Íslands er með gildi frá einum upp í fjóra þar sem einn merkir að leyfa eigi mörgum að flytja til Íslands og fjórir að leyfa engum.

Í öllum þessum fjórum spurningum var munur á viðhorfum fólks eftir menntun þar sem þeir sem voru með háskólamenntun voru frekar hlynntir því að leyfa ætti fleirum að flytja til Íslands samanborið við þá sem eru með grunnskólamenntun. Jafnframt var munur eftir því hvaða viðhorf fólk hafði til þess hvort bæta ætti lífskjör útlendinga á Íslandi þar sem þeir sem töldu það skipta frekar eða mjög miklu máli voru frekar þeirrar skoðunar að leyfa ætti mörgum að flytja til landsins miðað við þá sem töldu það skipta frekar eða mjög litlu máli að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi.

Sömu spurningar voru lagðar fyrir í ESS könnuninni í 22 ríkjum árið 2002 og í töflu 2 má sjá afstöðu Íslendinga borna saman við afstöðu fólks í öðrum Evrópu-löndum og í Ísrael sem voru meðal þeirra sem svöruðu því að leyfa ætti mörgum að flytja til landsins. Íslendingar eru í öllum tilfellum í hópi ríkja þar sem hlutfallslega flestir eru hlynntir því að leyfa eigi mörgum að flytja til landsins hvort sem um er að ræða fólk af sama kynþætti eða sem hefur svipuðan menningarlegum uppruna, fólk af ólíkum kynþáttum eða fólk frá fátækari löndum innan eða utan Evrópu. Á sama tíma hefur, á þessu þriggja ára tímabili, dregið úr jákvæðni Íslendinga gagnvart því að hleypa eigi mörgum til landsins.

Tafla 1. Að hvaða marki ætti að leyfa fólki að flytjast hingað til lands sem er af sama kynþætti eða sem hefur svipaðan menningarlegan uppruna og flestir Íslendingar, sem er af ólíkum kynþætti eða hefur ólíkan menningarlegan uppruna eða sem er frá fátækari löndum innan eða utan Evrópu? (1=leyfa mörgum, 2=leyfa nokkrum, 3=leyfa fáum, 4=leyfa engum). Greint eftir menntun, kyni, búsetu, starfi, aldri og hvort að vinna ætti að því að bæta líf skjör útlendinga á Íslandi. 2008.

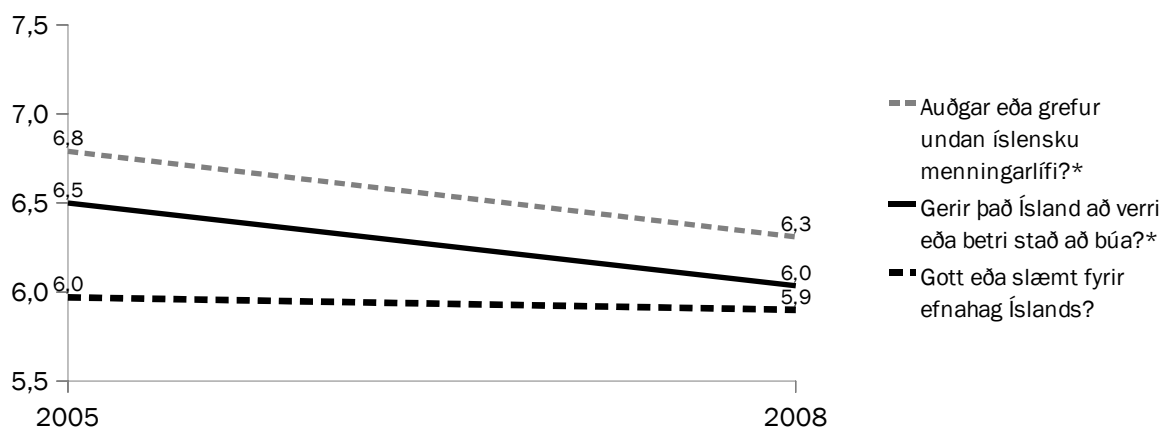
	... af sama kynþætti eða hefur svipaðan menningar- legan uppruna	... af ólíkum kynþætti eða hefur ólíkan menningar- legan uppruna	... frá fátækari löndum innan Evrópu	... frá fátækari löndum utan Evrópu
	B (Staðalvilla)	B (Staðalvilla)	B (Staðalvilla)	B (Staðalvilla)
Fasti	2,534	2,901	2,660	2,868
Grunnskólamenntun	<i>Viðmið</i>			
Bókleg framhaldsskólamenntun	-,002 (0,115)	-,067 (0,129)	,132 (0,123)	,107 (0,138)
Iðnmenntun	-,004 (0,130)	-,037 (0,146)	,073 (0,140)	,144 (0,154)
Háskólamenntun	-,271 * -,012	-,343 * (0,130)	-,319 * (0,125)	-,381 * (0,140)
Karlar (viðmið=konur)	,004 (0,086)	,113 (0,096)	,022 (0,093)	,199 (0,103)
Höfuðborgarsvæði (viðmið=landsbyggð)	,049 (0,078)	,046 (0,087)	,142 (0,084)	,135 (0,093)
Æðstu embættismenn, sérfræðingar og sérmenntað starsfsfólk	<i>Viðmið</i>			
Þjónustustörf, skrifstofu- og afgreiðslufólk	-,087 (0,106)	-,090 (0,120)	,022 (0,116)	,012 (0,129)
Iðnaðarmenn, véla- og vélgæslufólk, bændur og sjómenn	,077 (0,130)	,040 (0,145)	,168 (0,141)	-,073 (0,158)
Ósérhæft starfsfólk	0,062 (0,164)	-,002 (0,186)	,093 (0,174)	-,043 (0,195)
Aldur	,000 (0,003)	,004 (0,003)	-,001 (0,003)	,003 (0,003)
Vinna ætti að því að bæta líf skjör útlendinga á Íslandi	-,179 *** (0,030)	-,219 *** (0,033)	-,198 *** (0,032)	-,234 *** -,004

Tafla 2. Samanburður á hlutfalli þeirra sem segja að leyfa ætti mörgum sem eru af sama kynþætti eða sem hafa svipaðan menningarlegan uppruna en flestir heimamenn að flytjast til landsins, sem eru af ólíkum kynþætti eða hafa ólíkan menningarlegan uppruna eða eru frá fátækari löndum utan og innan Evrópu. Samanburður á milli 23 Evrópuríkja.

	Af sama kynþætti eða hafa svipaðan menningar- legan uppruna	Af öðrum kynþætti eða hafa ólíkan menningar- legan uppruna	Frá fátækari löndum utan Evrópu	Frá fátækari löndum innan Evrópu
Ísland 2008	39,5%	26,3%	24,9%	30,5%
Ísland 2005	49,5%	30,1%	31,1%	
<i>Önnur Evrópuríki 2002:</i>				
Ísrael	56,5%	27,0%	27,8%	29,7%
Svíþjóð	30,4%	17,0%	22,6%	24,7%
Írland	22,9%	16,9%	16,7%	17,8%
Ítalía	22,7%	12,9%	16,5%	17,6%
Ungverjaland	21,2%	11,8%	12,6%	16,0%
Danmörk	20,9%	11,5%	12,3%	14,3%
Sviss	20,4%	11,2%	12,1%	13,7%
Spánn	19,8%	11,1%	11,8%	12,9%
Noregur	19,7%	10,5%	10,9%	12,9%
Þýskaland	19,1%	10,1%	9,9%	12,3%
Lúxemborg	18,3%	9,7%	9,9%	12,3%
Belgía	14,7%	8,5%	9,2%	10,1%
Finnland	13,7%	8,4%	8,7%	9,9%
Pólland	13,5%	7,7%	8,5%	9,1%
Slóvenía	11,2%	7,5%	7,5%	8,8%
Austurríki	10,8%	7,3%	7,5%	8,2%
Bretland	10,8%	7,3%	7,1%	8,0%
Frakkland	10,0%	6,9%	6,9%	7,8%
Grikkland	9,9%	5,9%	5,9%	6,8%
Tékkland	9,4%	5,4%	5,5%	5,7%
Holland	7,9%	3,1%	3,0%	4,0%
Portúgal	6,2%	3,0%	2,9%	3,4%
<i>Heildarhlutfall Evrópuríkja 2002</i>	<i>18,1%</i>	<i>9,9%</i>	<i>10,8%</i>	<i>12,1%</i>

3.2. Ávinningur af innflytjendum

Í þeirri rannsókn sem hér er til umræðu voru lagðar þrjár spurningar fyrir þátttakendur um ávinning þess fyrir íslenskt samfélag að fólk frá öðrum löndum flytjist til landsins. Fyrsta spurningin var um það hvort þeir teldu það gott eða slæmt fyrir efnahag Íslands að fólk frá öðrum löndum flyttist hingað, næsta spurning snerist um það hvort það auðgi eða grafi undan menningarlífi á Íslandi og að lokum var spurt að því hvort það myndi gera Ísland að betri eða verri stað að búa á. Fólk var beðið um að svara á skalanum núll til tíu þar sem núll táknaði að það væri slæmt fyrir efnahaginn, græfi undan íslensku menningarlífi og gerði Ísland að verri stað til að búa á og tíu merkti að það væri gott fyrir efnahaginn, auðgaði íslenskt menningarlíf og gerði Ísland að betri stað til að búa á. Þessar þrjár spurningar voru einnig lagðar fyrir í ESS könnun Félagsvísindastofnunar árið 2005. Á mynd 3 má sjá að lítil sem engin breyting hefur orðið á viðhorfum fólks milli ára til þess hvort það væri gott eða slæmt fyrir efnahag Íslands að fólk frá öðrum löndum flyttist til landsins þar sem meðaltalið var 5,9 árið 2005 og 6,0 árið 2008. Munur var á meðaltölum milli áranna þegar spurt var hvort það auðgaði eða grafi undan íslensku menningarlífi eða gerði Ísland að betri eða verri stað að búa á ef fólk frá öðrum löndum flyttist til Íslands þar sem Íslendingar tóku heldur neikvæðari afstöðu árið 2008 heldur en 2005. Árið 2008 töldu fleiri að það gerði Íslandi að verri stað að búa á og að það grafi undan íslensku menningarlífi ef fólk frá öðrum löndum flyttist til Íslands heldur en árið 2005.



Mynd 3. Samanburður á meðaltölum árin 2005 og 2008 eftir því hvort svarendur telji að það sé gott eða slæmt fyrir efnahagslíf Íslands að fólk flytjist til landsins, hvort það auðgi eða grafi undan íslensku menningarlífi og hvort það geri Ísland að verri eða betri stað að búa á.² Myndin sýnir einungis skalann frá 5,5 upp í 7,5.

2 Notað var t-próf til að greina hvort marktækur munur væri á meðaltölum á milli ára miðað við 95% vissu. Marktækur munur er stjörnumerktur (*). Gott eða slæmt fyrir efnahag Íslands: 2005 n = 579, s = 2,1; 2008 n = 562, s = 2,3. Auðgar eða grefur undan íslensku menningarlífi: 2005 n = 579, s = 6,8; 2008 n = 562, s = 2,5. Gerir Ísland að betri eða verri stað að búa á: 2005 n = 579 s = 6,5; 2008 n = 562, s = 2,5.

Tafla 3. Telur þú að það sé almennt gott eða slæmt fyrir efnahag landsins að fólk frá öðrum löndum flytjist til þess (1=slæmt, 10=gott), að það auðgi eða grafi undan íslensku menningarlífi (1=grefur undan, 10=auðgar), að það geri Ísland að betri eða verri stað að búa á ef innflytjendum fjölgar (1=verri, 10=betri)? Greint eftir menntun, kyni, búsetu, starfi, aldri og því hvort vinna ætti að því að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi. 2008.

	... gott eða slæmt fyrir efnahag Íslands	... auðgi eða grafi undan íslensku menningar- lífi	... gerir Ísland að betri eða verri stað að búa á
	B (Staðalvilla)	B (Staðalvilla)	B (Staðalvilla)
Fasti	3,559	4,592	4,246
Grunnskólamenntun	<i>Viðmið</i>		
Bókleg framhaldsskólamenntun	,526 (0,334)	,130 (0,325)	,277 (0,331)
Iðnmenntun	-,026 (0,371)	-,178 (0,371)	-,025 (0,369)
Háskólamenntun	,422 (0,331)	,616 + (0,328)	,297 (0,333)
Karlar (viðmið=konur)	,446 + (0,243)	-0,26 (0,245)	-,243 (0,247)
Höfuðborgarsvæði (viðmið=landsbyggð)	-,121 (0,223)	,135 (0,220)	,123 (0,223)
Æðstu embættismenn, sérfræðingar og sérmenntað starfsfólk	<i>Viðmið</i>		
Þjónustustörf, skrifstofu- og afgreiðslufólk	-,232 (0,306)	,188 (0,303)	-,227 (0,307)
Iðnaðarmenn, véla- og vélgæslufólk, bændur og sjómenn	0,07 (0,363)	-,123 (0,364)	-,424 (0,368)
Ósérhæft starfsfólk	,187 (0,477)	-,989 (0,989)	,140 (0,477)
Aldur	,002 (0,007)	-,008 (0,007)	-,003 (0,007)
Vinna ætti að því að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi	,453 *** (0,084)	,533 *** (0,084)	,516 *** (0,085)

Tafla 4. Telur þú að það sé almennt gott eða slæmt fyrir efnahag landsins að fólk frá öðrum löndum flytjist til þess (1=slæmt, 10=gott), að það auðgi eða grafi undan íslensku menningarlífi (1=grefur undan, 10=auðgar), að það geri Ísland að verri eða betri stað að búa á ef innflytjendum fjölgar (1=verri, 10=betri)? Samanburður á milli 23 Evrópuríkja.

	Gott eða slæmt fyrir efnahag Íslands	Auðgar eða grefur undan íslensku menningar- lífi	Gerir það Ísland að betri eða verri stað að búa á
Ísland 2008	5,9	6,3	6,0
Ísland 2005	6,0	6,8	6,5
<i>Önnur Evrópuríki 2002:</i>			
Finnland	6,8	7,3	6,2
Lúxemborg	5,9	7,2	5,8
Svíþjóð	5,6	7,1	5,5
Sviss	5,5	6,3	5,3
Pólland	5,4	6,2	5,3
Þýskaland	5,4	6,2	5,3
Holland	5,3	6,0	5,2
Spánn	5,3	5,8	4,8
Austurríki	5,1	5,8	4,8
Belgía	5,1	5,8	4,8
Noregur	5,0	5,8	4,7
Danmörk	5,0	5,8	4,7
Ísrael	4,8	5,7	4,7
Írland	4,8	5,6	4,5
Portúgal	4,8	5,4	4,5
Ítalía	4,6	5,3	4,5
Slóvenía	4,5	5,2	4,5
Frakkland	4,4	5,2	4,3
Bretland	4,4	5,1	4,2
Ungverjaland	4,3	5,1	4,0
Tékkland	4,1	4,6	3,9
Grikkland	3,6	3,6	3,4
<i>Heildarmeðaltal Evrópuríkja 2002</i>	<i>5,0</i>	<i>5,8</i>	<i>4,8</i>

Í töflu 3 má sjá niðurstöður úr aðhvarfsgreiningu þar sem fylgibreyturnar eru spurningarnar þrjár um hugsanlegan ávinning þess fyrir íslenskt samfélag ef fólk frá öðrum löndum flytur til landsins og frumbreyturnar eru menntun, kyn, starf, aldur og afstaða til þess hvort það skipti máli að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi.

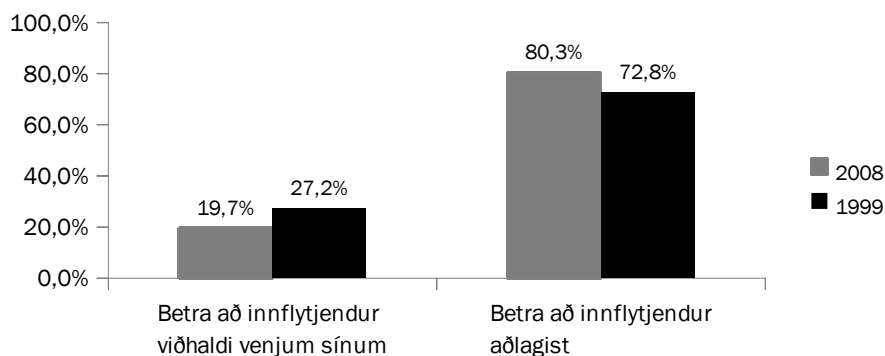
Í öllum þremur tilfellum höfðu þeir sem töldu það skipta máli að lífskjör útlendinga yrðu bætt á Íslandi jákvæðari afstöðu gagnvart innflytjendum heldur en þeir sem töldu það skipta litlu máli. Þegar aðeins eru skoðaðar niðurstöður aðhvarfsgreiningar þar sem spurt var um hvort að fjölgun innflytjenda geri Íslandi að betri eða verri stað að búa á voru konur frekar þeirrar skoðunar en karlar að það gerði Ísland að verri stað til að búa á, að teknu tilliti til menntunar, búsetu, starfs, aldurs og þess hvort fólk teldi það skipta máli að lífskjör útlendinga yrðu bætt á Íslandi. Að lokum voru háskólamenntaðir frekar á þeirri skoðun að innflytjendur auðgi íslenskt menningarlíf samanborið við þá sem eru með grunnskólamenntun, að teknu tilliti til kyns, búsetu, starfs, aldurs og afstöðu til þess hvort hversu miklu máli skiptir að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi.

Í töflu 4 má sjá samanburð á meðaltölum í svörum við þessum þremur spurningum á milli 22 Evrópuríkja og Ísraels úr ESS könnuninni. Aftur skipa Íslendingar sér í hóp jákvæðustu ríkjanna gagnvart innflytjendum, bæði árin 2005 og 2008, þrátt fyrir þá breytingu í neikvæða átt sem hefur orðið á afstöðu Íslendinga á þessu þriggja ára tímabili.

3.3. Aðlögun innflytjenda

Í þessum hluta er fjallað um svör við þeirri spurningu hvort það sé betra fyrir þjóðfélagið í heild að innflytjendur viðhaldi sínum sérstöku siðum og hefðum eða hvort það sé betra að þeir geri það ekki heldur tileinki sér siði og hefðir þess lands sem þeir flytja til. Í fyrri staðhæfingunni, það er að það sé betra að þeir viðhaldi sínum sérstöku siðum og hefðum, þarf ekki að felast að þeir taki *ekki* upp hefðir og siði þess lands sem þeir flytja til. Samt sem áður er ekki hægt að útiloka það að svarendur hafi lagt þann skilning í fyrri staðhæfinguna að ef innflytjendur viðhalda sínum siðum og venjum útiloki það að þeir taki einnig upp hefðir og siði þess lands sem þeir flytja til. Þegar þessum tveimur staðhæfingum er stillt upp saman gæti litið svo út að þær væru andstæður og útiloki hvor aðra. Þó var ákveðið að hafa spurninguna óbreytta þar sem hún var lögð fyrir í lífsgildakönnun á Íslandi og í 33 öðrum ríkjum árið 1999 og áhugi var á því að bera saman svörin sem fengust árið 2008 við eldri svör.

Árið 2008 sögðu um 80% svarenda það betra fyrir þjóðfélagið í heild að innflytjendur viðhaldi ekki sínum sérstöku siðum og hefðum heldur tileinki sér siði þess lands sem þeir flytja til á móti tæpum 20% sem töldu það betra að innflytjendur viðhaldi sínum sérstöku siðum og hefðum (mynd 4). Árið 1999 töldu hlutfallslega fleiri að það væri betra ef innflytjendur viðhéldu siðum sínum og venjum eða 27,2% á móti tæpum 20% árið 2008.



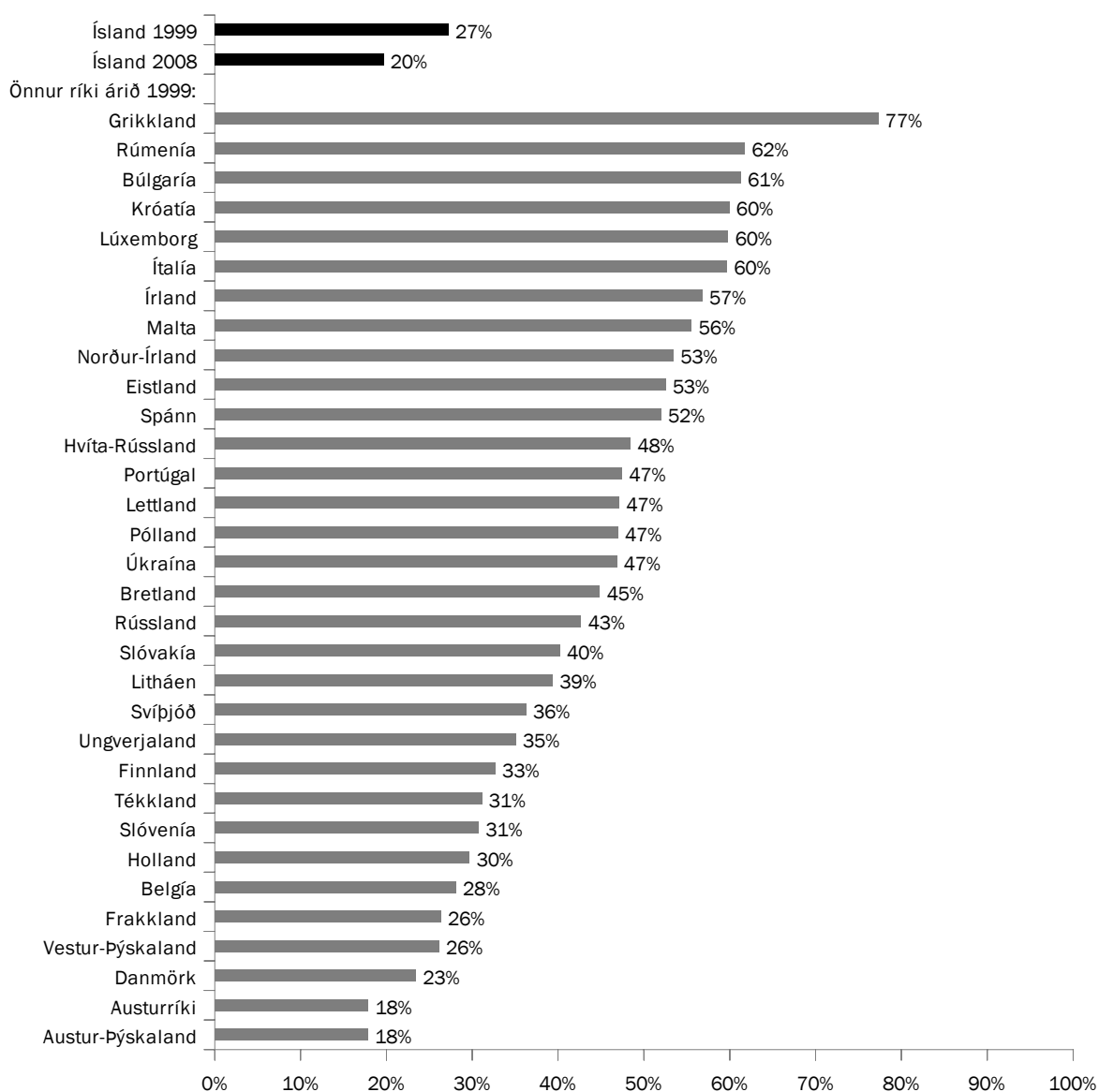
Mynd 4. Er betra að innflytjendur viðhaldi sínum sérstöku siðum eða að þeir geri það ekki heldur tileinki sér siði þess lands sem þeir flytja til? Samanburður á milli 1999 og 2008.

Í aðhvarfsgreiningunni í töflu 5 voru þeir viðmiðunarhópur sem töldu að innflytjendur ættu ekki að viðhalda sínum eigin siðum og venjum heldur taka upp siði og venjur þess lands sem þeir flytja til þar sem svörin eru á nafnkvarða. Þeir sem búa á höfuðborgarsvæðinu voru frekar á þeirri skoðun að innflytjendur ættu að viðhalda eigin siðum og venjum samanborið við þá sem búa utan höfuðborgarsvæðisins. Þeir sem störfuðu í ósérhæfðum verkamannastörfum töldu frekar að innflytjendur ættu að tileinka sér siði þess lands sem þeir flyttu til, samanborið við þá sem starfa sem æðstu embættismenn, sérfræðingar og sérmenntað starfsfólk. Að lokum voru þeir sem töldu það skipta máli að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi oftast þeirrar skoðunar að innflytjendur ættu að viðhalda sínum sérstöku siðum og hefðum samanborið við þá sem töldu það skipta litlu máli í því að bæta lífskjör þeirra.

Þegar svör við spurningunni um það hvort betra sé fyrir þjóðfélagið í heild að innflytjendur viðhaldi siðum sínum eða ekki eru borin saman við svör annarra ríkja í lífsgildakönnunum árið 1999 má sjá að árið 2008 skipa Íslendingar sér í hóp þeirra sem vilja síst að innflytjendur viðhaldi siðum sínum og hefur þeim fækkað hlutfallslega síðan könnunin var lögð fyrir á Íslandi árið 1999 (mynd 5). Tæplega 20% Íslendinga svöruðu árið 2008 að innflytjendur ættu að viðhalda siðum sínum en árið 1999 voru það rúmlega 27% sem völdu þann svarmöguleika. Árið 1999 voru Austurríki og Austur-Þýskaland einu ríkin þar sem þetta hlutfall var lægra en á Íslandi árið 2008, eða 17,9% í báðum ríkjum.

Tafla 5. Er betra að innflytjendur viðhaldi sínum sérstöku siðum eða að þeir geri það ekki heldur tileinki sér siði þess lands sem þeir flytja til? Greint eftir menntun, kyni, búsetu, starfi, aldri og því hvort vinna ætti að því að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi. 2008.

	B (Staðalvilla)
Fasti	1,626
Grunnskólamenntun	Viðmið
Bókleg framhaldsskólamenntun	,228 (0,385)
Iðnmenntun	-,537 (0,470)
Háskólamenntun	-,452 (0,387)
Karlar (viðmið=konur)	-,079 (0,300)
Höfuðborgarsvæði (viðmið=landsbyggð)	-,771 * (0,261)
Æðstu embættismenn, sérfræðingar og sérmenntað starfsfólk	Viðmið
Þjónustustörf, skrifstofu- og afgreiðslufólk	-,473 (0,364)
Iðnaðarmenn, véla- og vélgæslufólk, bændur og sjómenn	-,488 (0,439)
Ósérhæft starfsfólk	-1,340 * (0,646)
Aldur	,001 (0,009)
Vinna ætti að því að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi	,325 * (0,113)



Mynd 5. Þeir sem svara að það sé betra að innflytjendur viðhaldi siðum sínum og venjum. Samanburður á milli 33 ríkja.

3.4. Innflytjendur á vinnumarkaði

Fjórar staðhæfingar voru settar fram um viðhorf til innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði og voru svarendur beðnir um að segja hvort þeir væru þeim sammála eða ósammála. Fyrsta staðhæfingin var á þá leið að atvinnurekendur ættu frekar að ráða Íslendinga í vinnu heldur en aðra þegar atvinna væri af skörnum skammti. Næsta staðhæfing fól í sér að innflytjendur væru í samkeppni við Íslendinga um störf á íslenskum vinnumarkaði. Síðustu tvær staðhæfingarnar voru um laun; sú fyrri um að fjölgun innflytjenda og farandverkamanna á Íslandi lækkaði almennt meðallaun á Íslandi og sú síðari að fjölgun þeirra lækkaði meðallaun í þeim atvinnugreinum sem innflytjendur og farandverkamenn starfa helst í.

Tafla 6. Þegar atvinna er af skörnum skammti eiga atvinnurekendur að ráða Íslendinga í vinnu frekar en aðra. 2008.

	Fjöldi	Hlutfall svara	Hlutfall allra
Mjög sammála	132	24,8%	23,5%
Frekar sammála	91	17,1%	16,2%
Hvorki sammála né ósammála	48	9,0%	8,5%
Frekar ósammála	146	27,4%	26,0%
Mjög ósammála	115	21,6%	20,5%
Samtals	532	100%	
Veit ekki	18		3,2%
Neitar að svara	12		2,1%
Samtals	562		100%

Tæplega fjórðungur þeirra sem tóku afstöðu var mjög sammála því að atvinnurekendur ættu að ráða Íslendinga í vinnu frekar en aðra þegar atvinna væri af skörnum skammti (tafla 6). Samtals var tæpur helmingur svarenda frekar eða mjög ósammála staðhæfingunni á móti tæpum 42% sem voru henni mjög eða frekar sammála.

Þegar svarendur voru spurðir hvort þeir væru sammála eða ósammála þeirri staðhæfingu að innflytjendur væru í samkeppni við Íslendinga um störf á íslenskum vinnumarkaði voru 22,2% því mjög sammála en 12,1% því mjög ósammála (tafla 7). Samtals voru 56,3% staðhæfingunni mjög eða frekar sammála á móti 35,1% sem voru henni mjög eða frekar ósammála en 8,6% svöruðu hvorki né.

Tafla 7. Innflytjendur eru í samkeppni við Íslendinga um störf á vinnumarkaði hér á landi. 2008.

	Fjöldi	Hlutfall svara	Hlutfall allra
Mjög sammála	116	22,2%	20,6%
Frekar sammála	178	34,1%	31,7%
Hvorki sammála né ósammála	45	8,6%	8,0%
Frekar ósammála	120	23,0%	21,4%
Mjög ósammála	63	12,1%	11,2%
Samtals	522	100%	
Veit ekki	25		4,4%
Neitar að svara	15		2,7%
Samtals	562		100%

Í töflu 8 má sjá að munur er á afstöðu fólks eftir starfi til þess hvort Íslendingar eigi að ganga fyrir í störf þegar atvinna er af skornum skammti. Þeir sem vinna ósérhæfð verkamannastörf eru frekar hlynntir því að Íslendingar gangi fyrir í störf sam- anborið við æðstu stjórnendur og embættismenn, að teknu tilliti til menntunar, kyns, búsetu og afstöðu til þess hvort það skipti máli að bæta líf skjör útlendinga á Íslandi. Þeir sem töldu að það skipti máli að bæta líf skjör útlendinga á Íslandi voru frekar þeirrar skoðunar að Íslendingar ættu ekki að ganga fyrir í störf og að útlendingar væru ekki í samkeppni við Íslendinga um atvinnu. Ef greint var eftir kyni töldu karlar frekar að innflytjendur væru í samkeppni við Íslendinga um störf á vinnumarkaði samanborið við konur.

Að lokum voru tvær spurningar lagðar fyrir þátttakendur þar sem fyrst var spurt um hversu sammála eða ósammála fólk væri þeirri staðhæfingu að fjölgun inn- flytjenda eða farandverkamanna á Íslandi lækkaði meðallaun almennt á landinu og því hvort fjölgunin lækkaði meðallaun í þeim atvinnugreinum sem innflytjendur starfa helst í.

Fjórðungur svarenda var mjög sammála því að fjölgun innflytjenda og farand- verkamanna á Íslandi lækki almennt meðallaun (tafla 9). Samtals voru 63,6% mjög eða frekar sammála staðhæfingunni á mótí tæpum 30% sem voru mjög eða frekar ósammála en 6,5% sögðust hvorki vera sammála né ósammála. Aðeins fleiri telja að fjölgun innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði leiði til þess að meðallaun í þeim atvinnugreinum sem þeir starfa í á Íslandi lækki heldur en þegar spurt var um hvort meðallaun lækki almennt (tafla 10).

Tafla 8. Þegar atvinna er af skornum skammti eiga atvinnurekendur að ráða Íslendinga í vinnu frekar en aðra og innflytjendur eru í samkeppni við Íslendinga um störf (1=mjög sammála, 2=frekar sammála, 3=hvorki sammála né ósammála, 4=frekar ósammála, 5=mjög ósammála). Greint eftir menntun, kyni, búsetu, starfi, aldri og því hvort vinna ætti að því að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi. 2008.

	Þegar atvinna er af skornum skammti eiga atvinnurekendur að ráða Íslendinga í vinnu frekar en aðra	Innflytjendur eru í samkeppni við Íslendinga um störf á vinnumarkaði hér á landi
	B (Staðalvilla)	B (Staðalvilla)
Fasti	1,787	2,213
Grunnskólamenntun	<i>Viðmið</i>	
Bókleg framhaldsskólamenntun	,205 (0,217)	,227 (0,199)
Iðnmenntun	-,252 (0,244)	-,072 (0,226)
Háskólamenntun	,171 (0,216)	-,028 (0,200)
Karlar (viðmið=konur)	,325 (0,161)	-,349 * (0,149)
Höfuðborgarsvæði (viðmið=landsbyggð)	,240 (0,146)	-,168 (0,135)
Æðstu embættismenn, sérfræðingar og sérmenntað starfsfólk	<i>Viðmið</i>	
Þjónustustörf, skrifstofu- og afgreiðslufólk	,077 (0,199)	-,272 (0,185)
Iðnaðarmenn, véla- og vélgæslufólk, bændur og sjómenn	-,145 (0,240)	-,181 (0,221)
Ósérhæft starfsfólk	-,657 * (0,316)	,169 (0,294)
Aldur	-,005 (0,005)	,005 (0,005)
Vinna ætti að því að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi	,293 *** (0,056)	1,141 ** (0,051)

Tafla 9. Fjölgun innflytjenda eða farandverkamanna á Íslandi lækka almennt meðallaun á Íslandi. 2008.

	Fjöldi	Hlutfall svara	Hlutfall allra
Mjög sammála	131	25,9%	23,3%
Frekar sammála	190	37,6%	33,8%
Hvorki sammála né ósammála	33	6,5%	5,9%
Frekar ósammála	112	22,2%	19,9%
Mjög ósammála	39	7,7%	6,9%
Samtals	505	100%	
Veit ekki	46		8,2%
Neitar að svara	11		2,0%
Samtals	562		100%

Tafla 10. Fjölgun innflytjenda eða farandverkamanna sem koma erlendis frá til að vinna á Íslandi verður til þess að meðallaun lækka í þeim atvinnugreinum sem þeir starfa í á Íslandi. 2008.

	Fjöldi	Hlutfall svara	Hlutfall allra
Mjög sammála	144	28,6%	25,6%
Frekar sammála	200	39,8%	35,6%
Hvorki sammála né ósammála	38	7,6%	6,8%
Frekar ósammála	84	16,7%	14,9%
Mjög ósammála	37	7,4%	6,6%
Samtals	503	100%	
Veit ekki	45		8,0%
Neitar að svara	14		2,5%
Samtals	562		100%

4.1. Samandregnar niðurstöður: Samanburður á milli ára á Íslandi og við önnur ríki

Í þeim gögnum þar sem til er samanburður á milli ára í spurningum sem lagðar eru fyrir á Íslandi og spurningum sem hafa verið lagðar fyrir í öðrum ríkjum má greina tvennt. Annars vegar virðist sem Íslendingar séu almennt jákvæðari í afstöðu sinni til innflytjenda samanborið við önnur Evrópuríki og Ísrael en hins vegar virðist heldur hafa dregið úr þessari jákvæðni á Íslandi á milli áranna 2005 og 2008. Í öllum þremur spurningunum sem lagðar voru fyrir á Íslandi árin 2005 og 2008 um það hversu mörgum eða fáum innflytjendum ætti að hleypa til landsins hefur orðið hlutfallsleg fækkun meðal þeirra sem segja að hleypa eigi mörgum til landsins. Á sama tíma eru

Íslendingar í hópi þeirra ríkja þar sem hlutfallslega flestir segjast vilja hleypa mörgum inn í landið samanborið við svör úr sömu fjórum spurningum sem lagðar voru fyrir í 22 öðrum ríkjum árið 2002. Ekki er hægt að útiloka það að sama þróun hafi orðið á viðhorfum almennings í þessum 22 ríkjum frá 2002 til ársins 2008, það er að segja að dregið hafi úr vilja fólks til að hleypa fleiri innflytjendum inn í landið. Það er áhugavert að velta því fyrir sér hvort viðhorf Íslendinga hafi breyst vegna aukins fjölda innflytjenda frá árinu 2005 en eins og kemur fram í inngangi hefur innflytjendum fjölgað verulega á Íslandi frá síðustu aldamótum.

Þegar spurt var um hvort það væri betra eða verra fyrir efnahag Íslands að fólk frá öðrum löndum flyttist hingað, hvort það auðgaði eða græfi undan íslensku menningarlífi og hvort það gerði Ísland að betri eða verri stað að búa á töldu færri árið 2008 að það gerði Ísland að betri stað til að búa á og að það auðgaði íslenskt menningarlíf samanborið við 2005. Ekki virtist hafa orðið breyting á afstöðu fólks til þess hvort það væri gott eða slæmt fyrir efnahag Íslands að fólk frá öðrum löndum flyttist til landsins og er það áhugavert í ljósi umræðu um efnahagslegan ávinning af komu innflytjenda. Það vekur upp þá spurningu hvort Íslendingar hafi enn séð efnahagslegan hag af komu innflytjenda til landsins árið 2008 þrátt fyrir að sú afstaða hafi orðið heldur neikvæðari frá árinu 2005. Þar sem könnunin er framkvæmd skömmu áður en efnahagskreppa skall á af fullum þunga á haustmánuðum 2008 er hugsanlegt að þessi afstaða hafi breyst og er það verðugt rannsóknarefni.

Þegar svör við þessum þremur spurningum um hvort það sé betra eða verra fyrir efnahag Íslands, hvort það auðgi eða grafi undan íslensku menningarlífi og hvort það geri Ísland að betri eða verri stað að búa á eru borin saman við svör í 22 öðrum ríkjum árið 2002 má sjá sama mynstur og í spurningunum um það hversu mörgum innflytjendum ætti að hleypa til landsins. Þrátt fyrir að afstaða Íslendinga virðist hafa orðið að sumu leyti neikvæðari voru þeir árið 2008 enn í hópi þeirra sem eru jákvæðastir í garð innflytjenda samanborið við hin ríkin.

Þegar spurt var um hvort innflytjendur ættu að viðhalda eigin siðum og venjum eða ekki virtust flestir vera þeirrar skoðunar að það sé betra fyrir þjóðfélagið í heild að innflytjendur viðhaldi ekki sínum sérstöku siðum og hefðum heldur tileinki sér siði þess lands sem þeir flytja til. Hér hefur þegar verið bent á að síðari staðhæfingin felur ekki í sér útilokun á því að innflytjendur tileinki sér líka siði þess lands sem þeir flytja til en ekki er hægt að útiloka að svarendur hafi skilið staðhæfingarnar sem andstæður sem útiloki hvor aðra. Draga má þá ályktun af svörum þátttakenda að ef valið stendur á milli þess að halda eigin siðum og hefðum, eða láta af þeim og taka upp siði og hefðir þess lands sem flutt er til, þá séu fleiri sem telja að síðari kostinn sé betri fyrir þjóðfélagið í heild. Þetta er áhugavert í ljósi umræðunnar um fjölmenningu og vekur upp þá spurningu hvort það sé ríkjandi hugsunarháttur meðal Íslendinga að innflytjendur aðlagist menningu þeirra fyrirnefndu í stað fjölmenningar þar sem innflytjendur halda eigin siðum og venjum samhliða því að taka þátt í nýju samfélagi. Þetta getur bent til þess að Íslendingar séu fastir í hugmyndum sem Unnur

Dís Skaptadóttir (2004) varar við, það er að menning sé óbreytanlegur fasti í þeirri merkingu að aðeins sé ein menning í landinu sem breytist lítið og að aðkomufólk eigi að taka hana gagnrýnislaust upp. Það sýnir sig í samanburði við svör við sömu spurningu í 32 öðrum ríkjum árið 1999 að Íslendingar eru síst hlynntir því að innflytjendur haldi eigin siðum og venjum og skipa þeir sér því í hóp með ríkjum eins og Danmörku, en þar hefur myndast mikil togstreita á milli innflytjenda og heima-manna (Eiríkur Bergmann Einarsson, 2007).

4.2. Innflytjendur á vinnumarkaði

Um 40% svarenda voru því sammála að þegar atvinna er af skörnum skammti ættu atvinnurekendur frekar að ráða Íslendingar heldur en útlendinga í vinnu. Þetta er áhugavert í ljósi þeirra fjöldauppsagna sem fjölmörg fyrirtæki hafa gripið til frá hausti 2008 og ekki er útséð með á árinu 2009. Þetta getur bent til þess að þegar atvinnuleysi eykst geti það alið á óánægju í garð útlendinga meðal þeirra sem líta svo á að þeir taki atvinnu frá heimamönnum. Þessi óánægja getur birst bæði sem bein óánægja með að innflytjendur eru í störfum sem fólk eða einstaklingar myndu persónulega vilja sinna eða að þeir séu í störfum þar sem fólk telur að aðrir heimamenn eða innfæddir gætu sinnt. Í sama anda telur ríflega helmingur svarenda að innflytjendur séu í samkeppni við Íslendinga um störf á íslenskum vinnumarkaði. Þessa spurningu má gagnrýna fyrir það fólk getur svarað henni með það í huga að almennt sé fólk í samkeppni um störf á vinnumarkaði burtséð frá því hvort það séu innfæddir eða innflytjendur. Á móti kemur að spurningin felur í sér beina skírskotun til innflytjenda andspænis Íslendingum og með því er reynt að greina hvort svarendur telji að innflytjendur taki störf frá heimamönnum. Það að rúmlega helmingur telji svo vera getur bent til þess að hópur Íslendinga líti á innflytjendur sem sérstakan hóp sem aðgreini sig frá innfæddum en þó er þörf á frekari rannsóknum til að geta fullyrt frekar um það.

Meirihluti svarenda var sammála því að fjölgun innflytjenda og erlendra farandverkamanna lækki bæði meðallaun á Íslandi almennt og meðallaun í þeim atvinnugreinum sem innflytjendur og farandverkamenn starfa í. Ef svör við þessarri spurningu eru skoðuð í samhengi við svör við spurningunni um hvort atvinnurekendur ættu frekar að ráða Íslendinga heldur en útlendinga í vinnu, þegar atvinna er af skörnum skammti, má leiða líkur að því að óánægja í garð útlendinga geti ekki einungis skapast vegna þess að þeir taki störf frá heimamönnum heldur einnig vegna þess að talið er að þeir fái störfina vegna þess að þeir fái minna greitt fyrir vinnu sína. Sú trú að innflytjendur lækki meðallaun getur verið tilkomin vegna þess að svarendur telji að innflytjendur sætti sig við lægri laun og þar af leiðandi verði þeir eftirsóttara vinnuafli og taki störf frá heimamönnum. Þetta tvennt getur svo enn frekar alið á óánægju í garð innflytjenda, burtséð frá því hvort það sé á rökum reist að innflytjendur þiggi almennt lægri laun en heimamenn.

4.3. Menntun, kyn, búseta, starf og aldur

Almennt má segja að þegar svör við viðhorfum íslenskra ríkisborgara eru greind eftir menntun, kyni, búsetu, starfi, aldri og þess hvort það skipti máli að bæta líf skjör útlendinga á Íslandi, má sjá að þeir sem telja það síðastnefnda skipta máli höfðu í öllum tilfellum jákvæðari afstöðu til innflytjenda í samanburði við þá sem telja að það skipti litlu máli að bæta líf skjör þeirra. Þessi niðurstaða er í samræmi við niðurstöður Ooschot og Uunk (2007) um að þeir sem aðhyllast gildi um jöfnuð í samfélaginu hafa jákvæðari afstöðu til innflytjenda og líta svo á að þeir eigi að njóta sömu réttinda og aðrir samfélagsþegnar.

Að sama skapi kom fram munur á afstöðu fólks eftir menntun þar sem þeir sem eru með háskólamenntun voru frekar á þeirri skoðun að hleypa ætti mörgum innflytjendum til landsins og að innflytjendur auðgi íslenskt menningarlíf samanborið við þá sem eru eingöngu með grunnskólamenntun. Jákvæðari afstaða háskólamenntaðra gagnvart innflytjendum sem endurspeglast í þessum svörum getur bent til þess að þeir aðhyllist frekar hugmyndir um fjölmenningu þar sem litið sé svo á að innflytjendur auðgi menningarlíf á Íslandi og að þeir telji að Íslandi sé ekki ógnað með fjölgun innflytjenda. Frekari rannsókna þarf við til að svara því með skýrari hætti hvort fólk með háskólamenntun aðhyllist frekar hugmyndir um fjölmenningu samanborið við þá sem hafa minni menntun.

Jafnframt kom fram munur eftir starfi þegar spurt var um hvort innflytjendur ættu að halda í sína eigin sérstöku siði og hefðir eða taka upp siði þess lands sem þeir flytja til og hvort Íslendingar ættu að ganga fyrir í vinnu þegar atvinna væri af skörnum skammti. Þeir sem eru í ósérhæfðum verkamannastörfum voru frekar hlynntir því að innflytjendur ættu að taka upp siði þess lands sem þeir flytja til og að Íslendingar ættu að ganga fyrir í vinnu. Þetta er í samræmi við niðurstöður van Oorschot og Uunk (2007) um að þeir sem eru verr staddir efnahags- og félagslega hafi neikvæðari ímynd af innflytjendum og upplifi þá frekar sem samkeppni á vinnumarkaði þar sem innflytjendur taki störf frá innfæddum. Jafnframt var munur á afstöðu Íslendinga eftir búsetu þar sem þeir sem búa utan höfuðborgarsvæðisins töldu frekar að innflytjendur ættu að láta af eigin siðum og venjum og taka upp siði þess lands sem þeir flytjast til samanborið við íbúa á höfuðborgarsvæðinu.

Þegar afstaða Íslendinga til innflytjenda er skoðuð eftir kyni töldu karlar frekar en konur að fjölgun innflytjenda hefði góð áhrif á efnahag Íslands og að sama skapi voru þeir frekar þeirrar skoðunar að innflytjendur væru í samkeppni við Íslendinga um störf á íslenskum vinnumarkaði. Það kann að virðast þversögn fólgin í því að karlar telji það almennt vera gott fyrir íslenskan efnahag að innflytjendur komi til landsins og keppi við Íslendinga um störf. Þetta þarf þó ekki að vera þversögn þar sem karlmenn geta talið það almennt gott fyrir efnahaginn að hingað komi innflytjendur en á sama tíma talið að fólk á vinnumarkaði, bæði innflytjendur og Íslendingar, séu í samkeppni um störf sín á milli. Ekki kom fram munur eftir aldri í neinum af þeim spurningum sem fjallað er um í þessari grein.

5. Lokaorð

Það er athyglisvert að Íslendingar eru almennt jákvæðir gagnvart innflytjendum í samanburði við önnur ríki en á sama tíma og innflytjendum hefur fjölgað á Íslandi hefur sú afstaða orðið neikvæðari. Því vaknar sú spurning hvort Íslendingar líti almennt svo á að svo lengi sem það sé efnahagslegur ávinningur af innflytjendum sé í lagi að þeir komi en að þeir hafi samt sem áður tilhneigingu til að líta svo á að innflytjendur séu í samkeppni um störf, lækki almennt meðallaun, grafi undan menningarlífi og geri Ísland að verri stað til að búa á og ættu þess vegna að hafa sig af landi brott þegar atvinnuleysi eykst. Ef það rétt má í ljósi efnahagskreppunnar sem skall á á Íslandi haustið 2008 leiða líkur að því að innfæddir upplifi innflytjendur með enn neikvæðari hætti en áður þar sem skortur er á atvinnu, sérstaklega í ljósi þess að það hefur sýnt sig að innflytjendur flytjast ekki af landi brott í stórum stíl. Ef þetta reyndist rétt gætu verið að ganga í garð tímar sem geta markað spor í afstöðu og hegðun Íslendinga gagnvart innflytjendum til langs tíma. Það er að segja, ef það er rétt að atvinnuleysi og kreppa geti alið á óánægju í garð innflytjenda gætum við séð fram á aukna neikvæðni og jafnvel fordóma í garð innflytjenda á Íslandi með þeim vandamálum sem því geta fylgt í samskiptum á milli Íslendinga og innflytjenda. Það er því þarft verkefni að slá ekki slöku við í rannsóknum á viðhorfum til innflytjenda á Íslandi, aðbúnaði þeirra og samskiptum við innfædda.

Um höfundinn

Eva Heiða Önnudóttir er aðjúnt við félagsvísindadeild Háskólans á Bifröst og sérfræðingur á Rannsóknamiðstöð Háskólans á Bifröst. Netfang: evaheida@bifrost.is. Verkefnið hlaut styrk úr Þróunarsjóði innflytjendamála á vegum félags- og tryggingamálaráðuneytis Íslands og frá Starfsgreinasambandinu.

Heimildaskrá

- Ari Kl. Jónsson (2008). *A critical analysis: the Icelandic immigration control policy*. Óbirt MSc ritgerð. University of Bristol.
- Capacent (2006). Ísland sem fjölmenningsamfélag (frétt á vefsíðu Capacent, 2. nóvember 2006). Sótt 13. nóvember 2009 frá www.capacent.is/?PageID=762&NewsID=239.
- Castles, S., og Miller, M.J. (2003). *The age of migration: international population movements in the modern world* (3. útgáfa). Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Dølvik, J.E. og Eldring, L. (2008). *Mobility of labour from new EU states to the Nordic region: development trends and consequences*. Nordic Council of Ministers publication 2008:537.
- ECRI – European Commission against Racism and Intolerance (2007). *Third report on Iceland, adopted on 30 June 2006*. Strasbourg: Council of Europe.
- Eiríkur Bergmann Einarsson (2007). *Opið land: Ísland í samfélagi þjóðanna*. Reykjavík: Skrudda.
- European Social Survey (e.d.). ESS Round 2 - 2004. Vefslóð: www.europeansocialsurvey.org.

- Félags- og tryggingamálaráðuneyti Íslands (2009). Helstu niðurstöður könnunar á viðhorfum til mismunar á Íslandi sem framkvæmd var í apríl 2009. Sótt 13. nóvember 2009 af www.felagsmalaraduneyti.is/media/09FrettatengtFEL09/09062009Helstu_nidurstodur_vidhorfakonnunar_um_mismunun2.pdf.
- Félags- og tryggingamálaráðuneyti Íslands (2007). Stefna ríkisstjórnarinnar um aðlögun innflytjenda. Janúar 2007. Slóð: http://www.felagsmalaraduneyti.is/media/acrobat-skjol/Stefna_um_adlogun_innflytjenda.pdf.
- Friðrik H. Jónsson (2003). Afstaða Íslendinga til útlendinga. Í Friðrik H. Jónsson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum IV: Félagsvísindadeild* (bls. 495-504). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Hagstofa Íslands (2009a). Búferlaflutningar milli landa eftir kyni, löndum og ríkisfangi 1986-2008. Sótt 16. nóvember 2009 af www.hagstofa.is.
- Hagstofa Íslands (2009b). Innflytjendur og einstaklingar með erlendan bakgrunn 1996-2008. *Hagtiðindi*, 94, 4 (20 janúar 2009).
- Hagstofa Íslands (2009c). ÍSTARF95. Íslensk starfaflokkun með skýringum og dæmum. (2.útgáfa.) Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (2009d). Ríkisfang, fæðingarland og uppruni íbúa. Sótt 29. júní 2009 af www.hagstofa.is.
- Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir (2009). *Staða innflytjenda á erfiðleikatímum – raddir og viðhorf*. Reykjavík: MIRRA – Miðstöð innflytjendarannsókna ReykjavíkurAkademíunnar. Vefslóð: www.mirra.is/Stada_innflytjenda_a_erfidleikatimum.pdf.
- Heiður Hrunn Jónsdóttir, Hildur Svavarsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir og Friðrik H. Jónsson (2004). *Viðhorf innflytjenda á Vestfjörðum og Austurlandi*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Hilda Jana Gísladóttir og Jóhann Ásmundsson (2007). Könnun á stöðu innflytjenda á Norðurlandi. Skýrsla unnin fyrir Rauða kross Íslands, Akureyri. Sótt af vefsíðu www.redcross.is.
- Kristín Loftsdóttir (2004). „Ég er ekki með kynþáttafordóma en ...“: Hugtakið kynþáttur og íslenskt samfélag. Í Úlfar Hauksson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum V: Félagsvísindadeild* (bls. 575-584). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Mahnig, H. (2005). The politics of minority-majority relations: how immigrant policies developed in Paris, Berlin and Zurich. Í Penninx, R., o.fl.. (ritstjórar), *Citizenship in European cities: immigrants, local politics and integration policies* (2.prentun, bls. 17-38). Aldershot: Ashgate.
- Rystad, G. (1992). Immigration history and the future of international migration. *International Migration Review*, 26, bls. 1168-1199.
- Unnur Dís Skaptadóttir (2004). Fjölmennung á ferð og flugi. Í Úlfar Hauksson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum V: Félagsvísindadeild* (bls. 585-591). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- van Oorschot, W. og Uunk, W. (2007). Multi-level determinants of the public's informal solidarity towards immigrants in European welfare states. Í Mau, S. og Veghte, B. (ritstjórar), *Social justice, legitimacy and the welfare state* (bls. 217-238). Aldershot: Ashgate.

Vinnumálastofnun (2007). Erlent starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði. Greinargerð á vefsíðu Vinnumálastofnunar, dagsett 19. október 2007. Slóð:

http://www.vinnumalastofnun.is/files/Erlent%20starfsf%C3%B3lk%20%C3%A1%20%C3%ADslenskum%20vinnumarka%C3%B0i%20haust%202007_1728410651.pdf.

World Value Survey (e.d.). Gögn sótt 12. nóvember 2009 af www.worldvaluessurvey.org.

Viðauki

Menntun, kyn, aldur, búseta, og starf svarenda og afstaða þeirra til þess hvort það skipti miklu eða litlu máli að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi.

	Fjöldi	Hlutfall svara	Meðaltal (staðalfrávik)
Menntun			
Grunnskólapróf	136	25,1%	
Menntun á framhaldsskólastigi	133	24,6%	
Iðnmenntun	94	17,4%	
Háskólamenntun	178	32,9%	
Kyn			
Karl	282	50,2%	
Kona	280	49,8%	
Aldur			
			45 (15,72)
Búseta			
Höfuðborgarsvæði	343	61,0%	
Utan höfuðborgarsvæðis	219	39,0%	
Starf svarenda			
Kjörnir fulltrúar, æðstu embættismenn, sérfræðingar, tæknar og sérmenntað starfsfólk	173	36,4%	
Skrifstofufólk, þjónustu-, sölu- og afgreiðslufólk	154	32,4%	
Bændur, sjómenn, iðnaðarmenn, véla- og vélgæslufólk	105	22,1%	
Ósérhæft starfsfólk	43	9,1%	
Finnst þér skipta miklu eða litlu máli að bæta lífskjör útlendinga á Íslandi?			
Skiptir mjög litlu máli	53	10,2%	
Skiptir frekar litlu máli	62	11,9%	
Skiptir hvorki litlu né miklu máli	70	13,4%	
Skiptir frekar miklu máli	178	34,2%	
Skiptir mjög miklu máli	158	30,3%	

Hve mikil eru staðkvæmdaráhrif í vísitölu neysluverðs á Íslandi?

Kári Joensen

Ágrip: Í greininni er fjallað um þá erfiðleika sem fylgja því að mæla framfærslukostnað með vísitölu neysluverðs, sér í lagi vanda vegna staðkvæmdaráhrifa, og fjallað er um mat sem aðrar þjóðir hafa gert á stærðargráðu þessa bjaga. Í greininni er ennfremur fjallað um þá þætti sem helst valda staðkvæmdaráhrifum og hvort aðstæður á Íslandi gefi ástæðu til að ætla að vandinn sé umfangsmeiri hér en annars staðar. Því er gerður samanburður á aðferðum Hagstofu Íslands og annarra hagstofa í Evrópu við mat á vogum og fjallað um leiðir til að draga úr staðkvæmdaráhrifum.

Lykilorð: vísitala neysluverðs; staðkvæmdaráhrif; hagamælingar

Abstract: This paper focuses on the difficulties of measuring the cost of living with a consumer price index, particularly those due to substitution effects, and reviews estimates of the degree of substitution bias. The paper examines the causes of the bias and looks at the evidence for the claim that its magnitude is greater in Iceland's CPI than elsewhere. In the process, the methodologies for index weight estimation used by Statistics Iceland and by a few other European statistical agencies are compared, and ways to minimize the bias are reviewed.

Keywords: consumer price index; substitution effect; econometrics

1. Inngangur

Verðvísitölur sem reiknaðar eru með Laspeyres formúlu eða öðrum skyldum formúlum ofmeta áhrif verðhækkana á verðlag og vanmeta verðlækkana (Aizcorbe og Jackman, 1993). Þessi bjagi (e. *bias*) í mati á verðlagsbreytingum hefur lengi verið mönnum ljós og til að lágmarka staðkvæmdaráhrif á verðvísitölur er ýmsum ráðum beitt. Þættir sem hafa áhrif á þennan bjaga eru þekktir og því má draga ályktanir um umfang hans, t.d. hér á landi, í samanburði við önnur lönd. Tiltölulega lítill verðstöðugleiki á Íslandi gefur tilefni til að ætla að staðkvæmdaráhrif séu meiri hér en ella en hins vegar kemur margt fleira til og í þessari grein eru færð rök fyrir því að líklega séu staðkvæmdaráhrif á vísitölu neysluverðs ekki meiri hér á landi en gengur og gerist.

Undanfarið hefur heyrst gagnrýni á útreikning vísitölu neysluverðs hérlandis í þá veru að ekki sé tekið nægt tillit til breytinga sem orðið hafa á neyslu heimila og að mæld verðbólga sé því hærri en raunveruleg verðbólga. Á árinu 2008 urðu mikil

efnahags- og fjármálaáföll á Íslandi sem höfðu í för með sér skarpa breytingu á einkaneyslu (Rannsóknasetur verslunarinnar, 2009). Útbreiðsla verðtryggðra skuldbindinga er mikil meðal íslenskra heimila og eru verðlagsmál jafnan ofarlega á baugi. Verðbólga jókst verulega á árinu 2008 en á sama tíma fór að heyrast gagnrýni á aðferðir við mælingu verðbólgunnar og umræða vaknaði um þær vogir sem vísitalan byggir á og hvort mæld verðbólga sé sú sem neytendur búa raunverulega við.

Í þessari grein er fyrst fjallað um gerð voga fyrir vísitölu neysluverðs og samspil aðferðafræðinnar við umfang bjaga vegna staðkvæmdaráhrifa. Því næst eru aðferðir nokkurra evrópskra hagstofa við reikning vísitölunnar bornar saman og loks er litið til megindlegra rannsókna á umfangi bjagans til að álykta um stærð hans hérlandis.

2. Grunnur vísitölu neysluverðs

Vísitala neysluverðs mælir meðalverðbreytingu á neysluvörum heimilanna frá einum mánuði til annars. Vísitalan mælir þannig verðlag einkaneyslu en einkaneysla er samandregið verðmæti útgjalda heimilanna vegna kaupa eða nota á vörum og þjónustu (Hagstofa Íslands, 2008a). Að grunni til er hugmyndin því sú að veita saman í eina stærð verðbreytingar á ólíkum vörum (hér eftir er orðið vörur notað þó að bæði sé átt við vörur og þjónustu) eftir vægi þeirra í neyslu heimilanna. Til að það sé hægt þarf upplýsingar um bæði verð og magn þeirra vara sem heimilin neyta á hverjum tíma en slík altæk gagnasöfnun er augljóslega óraunhæfur kostur. Þess í stað eru gerðar úrtakskannanir, ein þar sem verðupplýsingum er safnað saman og önnur þar sem vogirnar eru metnar. Vogir verðvísitölu eru vektor sem sýnir hlutfallslegt vægi hverrar vöru í verðvísitölunni og skulu vogirnar endurspegla neyslusamsetningu heimilanna hverju sinni eins vel og kostur er. Miklu máli skiptir að þessi könnun sé ítarleg og gefi þar með raunhæfa mynd af neyslusamsetningu heimilanna. Verðupplýsingum er svo safnað saman í hverjum mánuði og vogirnar notaðar til að veita verðbreytingar saman. Við útreikning vísitölunnar er henni skipt í tvö aðgreind lög, efra lag og neðra lag. Í efra lagi eru vegnir saman ólíkir vöruflokkar, t.d. húsnæði, mat- og drykkjarvara, föt og skór. Í neðra lagi eru þessir yfirflokkar svo greindir í sundur með nákvæmari hætti, allt niður í einstaka vörur. Með framfærsluvísitölu (*e. cost-of-living index*) fæst mat á því hversu mikið lágmarks útgjöld þurfa að breytast til þess að tilteknum lífskjörum (*e. standard of living*) sé viðhaldið þó að verð hafi breyst frá einum tíma til annars (Boskin o.fl., 1996). Vísitalan mælir hins vegar ekki hvort útgjöld heimilanna séu að aukast eða hvort neysla sé meiri eða minni en áður. Það er einfaldlega ekki tilgangur vísitölunnar og til að svara slíkum spurningum þarf að mæla magn neyslunnar til viðbótar við verðið en vísitala neysluverðs mælir breytingar á verðlagi einkaneyslu.

Hér á landi er gerð vísitölu neysluverðs að öllu leyti í höndum Hagstofu Íslands en það er sama fyrirkomulag og þekktist í löndunum í kring. Í hverjum mánuði safnar Hagstofan saman ítarlegum upplýsingum um verð neysluvara hérlandis. Verðsöfnunin fer jafnan fram um miðjan hvern mánuð og er vísitalan svo birt samkvæmt út-

gáfuáætlun, þar sem miðað er við að birting sé eigi síðar en næstsíðasta virkan dag viðkomandi mánaðar. Verðupplýsingum er safnað saman með ýmsum hætti, t.d. með verðsöfnun í verslunum, en Hagstofan fær einnig upplýsingar um verð frá sölu-aðilum gegnum símtöl, tölvupóst og símbréf. Í hverjum mánuði safnar Hagstofan yfir 20.000 verðmælingum fyrir ríflega 4.000 ólíkar vörur (Hagstofa Íslands, 2008a).

Upplýsingum um vogir fyrir vísitölu neysluverðs er safnað saman með öðrum hætti. Hagstofan framkvæmir árlega útgjaldarannsókn til að meta vægi vöruflokkanna í útgjöldum heimilanna. Heimilin í úrtakinu gera svokallaðan búreikning sem er ítarleg sundurliðun á útgjöldum þess heimilis í tvær vikur í senn. Rannsóknin stendur yfir allt árið til að koma í veg fyrir árstíðartengdar skekkjur í matinu og er hverju ári skipt niður í 26 búreikningstímabil og könnunum haldið úti á hverju þeirra. Útgjöldum heimila má skipta í reglubundin útgjöld, eins og kaup á mat og annarri dagvöru, og óreglubundin útgjöld eins og t.d. kaup á bifreiðum, húsgögnum og stærri heimilistækjum. Til þess að fá betri mynd af óreglubundnu útgjöldunum svara heimilin í úrtakinu könnun um slík innkaup fyrir þriggja mánaða tímabil til viðbótar við tveggja vikna búreikninginn. Þegar vogir eru svo metnar út frá þessum könnunum er byggt á niðurstöðum þriggja ára í senn til að draga enn frekar úr úrtaksskekkju. Útgjaldarannsókn ársins 2006 var þannig tekin í vogir vísitölunnar í mars árið 2008 ásamt niðurstöðum fyrir 2004 og 2005 (Hagstofa Íslands, 2008b). Svo er sú elsta alltaf felld út þegar ný er tekin inn þannig að niðurstöður fyrir 2006 falla út í mars 2011. Þessi útgjaldarannsókn er mikilvægasta heimildin fyrir mat á vogum neysluverðsvísitölunnar en auk hennar eru gögn úr ýmsum áttum notuð þar sem því verður komið við. Til slíkra ráða er t.d. gripið þegar ljóst þykir að neysla tiltekins vöruflokks hafi breyst verulega frá því þegar vegin var metin og þar til hún er tekin til notkunar. Má þar nefna upplýsingar um nýskráningar bíla sem safnað er saman mánaðarlega af Umferðarstofu og við mat á húsnæðislið vísitölunnar er stuðst við mánaðarlegar tölur frá Fasteignamati ríkisins (Hagstofa Íslands, á.á.). Nú er einnig unnið að því að meta sölu á pakkaferðum til útlanda frá ferðaskrifstofum, enda snar-breyttist eftirspurn eftir þeim á haustmánuðum ársins 2008. Þetta eru þýðingarmiklir vöruflokkar í vísitölunni og sem dæmi má nefna að í janúar 2009 vó húsnæðisliðurinn 23,3% í vísitölunni og flokkurinn „Nýr bíll og varahlutir“ vó 8,3%. Í úrtaki þessarar könnunar voru síðast 1.603 heimili sem hvert og eitt skila inn ítarlegum upplýsingum um útgjöld sín til Hagstofunnar (Hagstofa Íslands, 2009).

Þegar valin er útreikningsaðferð fyrir verðvísitölu eins og vísitölu neysluverðs valda gæði upplýsinganna því að gera þarf ýmsar einfaldanir eða nálganir. Í flestum tilfellum er markmiðið að komast sem næst gildi svokallaðrar Laspeyres vísitölu. Formúlan fyrir Laspeyres vísitölu er

$$P_L(p_0, p_t, q_0) = \frac{\sum_{n=1}^N p_n^t q_n^0}{\sum_{n=1}^N p_n^0 q_n^0}$$

þar sem p^0 er verð vöru á tíma $t=0$ og p^t er verð vörunnar á tíma t þar sem t er jafnan stærra en núll. Vektorinn p^0 hefur n stök þar sem n er fjöldi ólíkra vara í vörusafninu og q^0 er magn hverrar vöru á tíma $t=0$. Með formúlunni er því reiknað verðmæti fastrar vörukörfu á tveim ólíkum tímum og hlutfall stærðanna tveggja gefur einingalausa stærð sem lýsir hlutfallsbreytingu vísitölunnar frá tíma 0 til t . Til að reikna þessa vísitölu þurfa að liggja fyrir upplýsingar um neyslusamsetningu á tíma $t=0$ en þar sem áðurnefndar útgjaldarannsóknir eru jafnan ekki framkvæmdar nema árlega fæst ekki uppfært mat á vektornum q^0 nema einu sinni á ári. Verðbreytingarnar eru aftur á móti metnar mánaðarlega og til að meta verðbólgu (þar sem verðbólga er skilgreind sem árshækkun vísitölu neysluverðs) þá er horft til hlutfallslegrar breytingar frá einum mánuði til sama mánaðar næsta árs, þ.e.

$$\frac{P_L(p_0, p_t, q_0)}{P_L(p_0, p_{t-12}, q_0)} = \frac{\sum_{n=1}^N p_n^t q_n^0}{\sum_{n=1}^N p_n^{t-12} q_n^0}$$

sem er Lowe vísitala, táknun $P_L(p_{t-12}, p_t, q_0)$. Þessi nálgun að Laspeyres vísitölunni er algeng í einni eða annarri mynd þegar vísitala neysluverðs er reiknuð. Verðbreyting er metin frá einum mánuði til sama mánaðar næsta árs en magnvektorinn er metinn yfir annað tímabil sem nær jafnvel yfir heilt ár, fyrr í tíma en $t-12$ og t . Gera verður þann fyrirvara að Lowe vísitöluformúlan lýsir aðeins á mjög einfaldan hátt grunnuppsetningu vísitölu neysluverðs og í reynd er útreikningurinn mun margþættari og ekki einsleitur þegar horft er á ólíka vörflokka innan vísitölunnar. Á það við um framkvæmd útreikningsins hérlands sem og annars staðar.

Haustið 2008 urðu miklar breytingar á innlendri eftirspurn í kjölfar efnahagsáfalla sem dundu yfir. Fasteignaverð var tekið að lækka eftir margra ára stöðugar verðhækkanir en verðbólga var á sama tíma um 15% og hafði ekki sést jafn há síðan 1990. Í kjölfarið fór af stað umræða um gæði vísitölu neysluverðs sem almenns verðlagsmælikvarða. Gagnrýni spratt upp í kjölfar þess að vísitalan hækkaði verulega hratt á haustmánuðum 2008 á sama tíma og neysla dróst saman og neyslusamsetning breyttist. Gagnrýnin hefur verið misvel rökstudd og því er fljótsvarað að ekkert er óeðlilegt við það að verðbólga mælist há þegar neysla dregst saman því að vísitalan mælir verðbreytingar neysluvara en ekki magnbreytingar. Einnig var gagnrýnt að verðhækkanir á vörum, sem ekki var neytt í eins miklum mæli og áður, hefðu samt talsvert vægi í vísitölunni og því áhrif á mælda verðbólgu. Þeim hugmyndum sem búa að baki slíkri gagnrýni er auðvelt að lýsa með hliðsjón af Lowe vísitöluformúlunni. Þá er jafnan bent á það að í vísitölunni eru vegnar saman verðbreytingar frá tíma $t-12$ til t en vogin er metin yfir tímabil sem lýkur á tíma 0 þar sem $0 < t-12 < t$. Þegar verðhlutföll á tíma t hafa breyst mikið frá því vogin var metin er líklegt að neyslusamsetningin sé orðin önnur. Þeirra vara sem hækkað hafa mest er neytt í minna magni á tíma t en því sem vektorinn frá tíma 0 segir til um. Einnig ætti neysla þeirra vara sem minna hafa hækkað að vera orðin hlutfallslega meiri og því fá vörunar sem hækkað hafa mest í verði of hátt vægi í vísitölunni. Þessi gagnrýni er í

grundvallaratriðum réttmæt en aðeins er hálf sagan sögð ef ekki er síðan litið til þess hvernig hægt er að bregðast við þessum vanda, hvort það sé gert, og hve mikil skekkjan er þá í raun og veru.

3. Hvað eru staðkvæmdaráhrif?

Verðhlutföll ólíkra vara breytast í sífellu enda myndast kostnaður við framleiðslu á ólíkan hátt. Þegar verð einnar vöru hækkar umfram verð annarra bregðast neytendur við með því að draga úr neyslu þeirrar vöru. Segja má að þessi samdráttur í neyslu stafi af áhrifum tveggja þátta sem verka á neytendur, annars vegar tekjuáhrifum og hins vegar staðkvæmdaráhrifum. Tekjuáhrifin stafa af því að verðlag hefur hækkað, þannig að framfærsla er orðin dýrari en hún var, á sama tíma og laun standa í stað. Niðurstaðan er því raunlækkun launa sem veldur minni neyslu á vörum í heild. Staðkvæmdaráhrifin verða til af því að eftir að verð þessarar einu vöru hækkaði þá breyta neytendur neyslu sinni með því að velja aðrar vörur í stað hennar. Ein vara er sögð vera staðkvæmdarvara annarrar ef neytandinn er tilbúin að neyta annarrar vörunnar í stað hinnar. Sem dæmi má hugsa sér að kjöt sé staðkvæmdarvara fyrir fisk. Þegar verð einnar vöru hækkar og sú vara á sér einhverja staðkvæmdarvöruvelur neytandinn staðkvæmdarvöruna í meira mæli en ella á kostnað þeirrar sem hækkaði. Þannig breytist neyslusamsetninginsökum þessara síðarnefndu áhrifa sem við nefnum staðkvæmdaráhrif. Til dæmis gæti hækkun á verði fersks fisks leitt til þess að neytandi velji að draga úr fiskneyslu og kaupi frekar kjöt.

Eins og hér hefur verið fjallað um er verðbólga metin með því að mæla verðbreytingu ólíkra vara og vega svo þessar breytingar saman eftir því hvað vörurnar eiga stóra hlutdeild í heildarútgjöldum neytenda. Sökum þess hvað rannsóknir á neyslusamsetningu eru dýrar og tímafrekar þá er það almennt svo að mat á vogum er eldra en mat á verðbreytingum. Þegar vandamálið við gerð verðvísitölu er nálgast með efnahagslegri aðferð (e. *economic approach*) fremur en prófunaraðferð (e. *test approach* eða *axiomatic approach*) gerum við ráð fyrir að neytendur bregðist við verðbreytingum og velji hverju sinni þá neyslusamsetningu sem hámarkar nytjafall þeirra með tilliti til vöruverðs og útgjaldatakmarka hvers og eins. Þegar verð einnar vöru hækkar umfram verð annarra minnkar neysla á þeirri vöru en vog hennar í vísitölunni er ekki uppfærð jafnóðum heldur er vægi vörunnar metið yfir tímabil sem er liðið þegar verðið hækkar. Vægi vörunnar í heildarneyslu verður því ofmetið þegar vísitalan er reiknuð og áhrif verðhækkunarinnar á heildarverðlag verður meira en það ætti að vera. Þegar hið gagnstæða gerist, þ.e. að verð einnar vöru lækkar skyndilega umfram önnur verð, eykst neysla þeirrar vöru á kostnað annarra en varan verður þá vanmetin í voginni fyrir verðvísitöluna því að vogirnar eru ekki endurmetnar jafn ört og sjálft verð varanna. Niðurstaðan er því sú að ef vísitala neysluverðs er reiknuð með Laspeyres formúlu (eða Lowe formúlu) þá ofmetur sú vísitala hækkun framfærslukostnaðar. Hliðstæð vísitöluformúla, þar sem vogir eru metnar á sama tíma og seinna verðið í Laspeyres formúlunni, nefnist Paasche formúla,

$$P_P(p_0, p_t, q_t) = \frac{\sum_{n=1}^N p_n^t q_n^t}{\sum_{n=1}^N p_n^0 q_n^t}$$

og með sambærilegri röksemdafærslu og áður má sýna fram á að slík vísitala vanmetur hækkun á framfærslukostnaði og ofmetur lækkun hans. Paasche vísitalan gefur þannig neðri mörk á breytingu framfærslukostnaðar á meðan Laspeyres vísitalan gefur efri mörk. Æskileg formúla er sú sem notar einhvers konar meðaltal voganna á tímum 0 og t . Ýmsar leiðir hafa verið skoðaðar við að reikna þessar vogir og sú formúla sem er hvað þekktust þeirra er Fisher vísitöluformúlan sem reiknar margfeldismeðaltal Laspeyres og Paasche formúlanna

$$P_F = \sqrt{P_L P_P}$$

en af öðrum útgáfum á nefna Törnqvist-vísitölu og Walsh-vísitölu (Rósmundur Guðnason, 2004). Þessar þrjár vísitölur tilheyra flokki afburðarvísitalna (e. *superlative index number*) þar sem þær uppfylla viss stærðfræðileg skilyrði (Diewert, 1976). Fisher vísitalan er því ákjósanlegur kostur þar sem hún á annað borð kemur til greina en vandinn er sá að til þess að reikna Paasche vísitölu fyrir tíma t (og síðan Fisher vísitölu) þarf að safna upplýsingum um vogir á tíma t . Þegar markmiðið er að birta svo niðurstöðu innan sama mánaðar, og jafnvel þó birting væri innan næsta mánaðar, þá reynist þetta mat á vogum óframkvæmanlegt með góðu móti, nema fyrir örfáa vöruflokka. Veruleikinn er því sá að við útreikning á neysluverðsvísitölu, t.d. frá tíma 0 til t , þá er stuðst við vogir, hvorki frá tíma 0 né t heldur fyrr. Vogirnar eru metnar yfir tímabil sem er allt eldra en fyrra verðið frá tíma 0 og því er jafnan notast við Lowe formúlu. Hins vegar er raunhæft verkefni að reikna afburðarvísitölur með meiri tímatöf, nokkur ár eða áratugi aftur í tímann. Þá er augljóslega ekki um að ræða vinnslu á skammtímahagtölum til mats á efnahagsástandi heldur getur slík vinna varpað ljósi á það hve vel tókst til við að meta breytingar á framfærslukostnaði með þeim upplýsingum sem voru fyrir hendi á þeim tíma sem þær voru birtar. Þannig má nálgast tölulegt mat á bjaga vegna staðkvæmdaráhrifa fyrir tiltekið tímabil.

4. Hvað hefur áhrif á stærðargráðu bjagans?

Í þessari grein er athyglinni fyrst og fremst beint að staðkvæmdaráhrifum og því hve mikið þau skekkja mat á vísitölu neysluverðs. Stærðargráða þessarar skekkju fer eftir ýmsum þáttum sem geta verið ólíkir milli landa. Í fyrsta lagi má benda á það að eftir því sem verðsveiflur eru meiri má ætla að staðkvæmdaráhrifin verði meiri. Af því leiðir að bjagi vegna staðkvæmdaráhrifa er líklega minni í löndum þar sem verðbólga mælist jafnan lág, þ.e. þar sem verðlag er stöðugt. Þetta skýrist einfaldlega af því að við slíkt ástand verðstöðugleika breyta heimilin ekki neyslu sinni jafn ört og ella svo að vogirnar sem vísitalan er byggð á úreldast ekki jafn hratt. Hárri verðbólgu fylgir gjarnan einnig tiltölulega hröð breyting á verðhlutföllum. Þetta á sér í lagi við um lönd þar sem áhrif gengisbreytinga á innlent verðlag eru mikil og er Ísland gott dæmi

um slíkt land. Þar sem talsverður hluti neysluvara hérlandis er innfluttur og því verðlagður í annarri mynt en íslenskum krónum hafa sveiflur í gengi krónunnar fljótt áhrif á innlent verðlag. Falli gengi krónunnar umtalsvert á skömmum tíma veldur það hækkun á verði innfluttra neysluvara en kostnaður við innlenda framleiðslu hækkar ekki jafn hratt. Þessar innlendu framleiðsluvörur geta verið staðkvæmdarvörur fyrir þær innfluttu og þegar verðhlutföllin breytast hratt auka heimilin neyslu á innlendu vörum á kostnað þeirra innfluttu. Á skömmum tíma breytist þá neyslan talsvert en grunnur vísitölunnar er eins og fram hefur komið aðeins endurmetinn einu sinni á ári og þá með hliðsjón af gögnum sem gætu hafa verið tekin saman áður en slíkt gengisfall varð.

Annar þáttur sem ræður skekkjunni vegna staðkvæmdaráhrifa er framboð staðkvæmdarvaranna. Oft er erfitt fyrir neytandann að finna vöru sem virkar sem staðkvæmdarvara fyrir þá sem hann neytir nú þegar. Þetta á sér í lagi við um þjónustu af ýmsu tagi því að þjónustu sem slíka er oft ekki hægt að flytja á milli staða á sama hátt og vörur. Framboð staðkvæmdarvara er því meira þegar um er að ræða áþreifanlegar vörur sem hægt er að flytja til að geyma í birgðum og þess vegna eru staðkvæmdaráhrif meiri innan slíkra vöruflokka. Húsnæði er einnig dæmi um vöruflokk sem ekki verður fyrir miklum staðkvæmdaráhrifum. Neytendur kaupa eða leigja húsnæði til að hafa af því þjónustu, þ.e. að hafa þak yfir höfuðið. Hækki leiguverð mikið myndast hvati til að draga úr neyslu á húsnæði en vandinn er að góða staðkvæmdarvöru er erfitt að finna. Það er tiltölulega dýrt og tímafrekt að skipta um húsnæði öfugt við það að velja t.d. aðra matvöru en áður. Einnig er líklegt að húsnæði með sömu eiginleika, t.d. svipaða stærð og staðsetningu, verði fyrir sambærilegum verðbreytingum svo ávinningurinn, og þar með hvatinn til að skipta, verður enginn. Hlutfallsleg breyting á húsnæðiskostnaði er því tiltölulega lengi að koma fram sem breyting á neyslu húsnæðis.

Gerðar hafa verið rannsóknir á sambandi milli þess hve oft vogir neysluverðsvísitölu eru endurmetnar og hver stærðargráða staðkvæmdaráhrifanna er. Tilgátan er þá sú að því eldri sem vogirnar eru því meiri ættu staðkvæmdaráhrifin að vera. Ef langur tími líður frá því að vogir voru metnar má ætla að breytt verðhlutföll hafi valdið breytingum á neyslu sem vogirnar ná ekki að endurspegla. Hið sama má segja um aðstæður þegar verðbólga er mikil því að svo lengi sem verðbólga er ólík meðal ólíkra vörutegunda breytast verðhlutföll hratt á slíkum tímum. Það er því samspil þessara tveggja þátta sem horfa þarf til þegar lagt er mat á möguleg staðkvæmdaráhrif. Niðurstöður eru ekki á einn veg. Dæmi eru um rannsóknir sem benda ekki til þess að áhrifin aukist eftir því sem vöruflokkurinn sem notuð er eldist og ekki finnast merki um það að neysluverðsvísitala mælist kerfisbundið lægri ef oftar er skipt um grunn hennar (Greenlees, 1998). Að hluta má rekja þessa niðurstöðu til þess að neytendur eiga oft auðvelt með að finna staðkvæmdarvörur fyrir þær sem hafa hækkað í verði þegar horft er á vörur innan sama flokks (t.d. staðkvæmd milli tegunda af drykkjarvörum) en finna síður staðkvæmdarvörur milli flokka. Sem dæmi um stað-

kvæmdarvörur í ólíkum flokkum má nefna rekstur eigin bifreiðar og þjónustu almenningssamgangna. Neytendur geta valið að nota almenningssamgöngur í meiri mæli ef kostnaður við rekstur bifreiðar hækkar mikið. Nokkur munur er engu að síður á þeirri þjónustu sem þeir velja þá á milli og almennt má segja að skipting milli flokka í efra lagi vísitölunnar gerist ekki eins hratt og í neðra laginu (Schmidt, 1995). Staðkvæmdaráhrif koma því fyrr fram í neðra lagi vísitölunnar en þar er svo að mestu ráðin bót á vandanum með notkun réttra reikniaðferða sem lýst er síðar. Bæði Greenlees (1998) og Schmidt (1995) komast að því að lengd tímabilsins frá því að vogir vísitölunnar voru metnar skipti litlu máli en rannsóknir annarra hafa sýnt fram á hið gagnstæða. Til dæmis má nefna grein Balk og Diewert (2003) þar sem metin eru staðkvæmdaráhrif Lowe vísitölu. Þar er sýnt fram á að bjagi vegna staðkvæmdaráhrifa er alla jafnan til staðar í Lowe gerð af vísitölum en að þennan bjaga megji lágmarka með því að minnka tímatöfina í vogum vísitölunnar og með því að uppfæra vogirnar sem oftast. Sú niðurstaða kemur heim og saman við þá mynd sem dregin er upp af vandanum ef fjallað er um hann út frá hagrænni aðferð, þar sem gert er ráð fyrir því að neytendur velji þær vörur sem þeir kaupa með hliðsjón af nytjafalli sem þeir reyna að hámarka. Vandinn er hins vegar sá að útgjaldarannsóknir eru mjög dýrar í framkvæmd og þeim sem framleiða þessar hagtölur eru væntanlega alltaf einhverjar skorður settar í þeim efnum.

Árið 1995 setti öldungadeildarþing Bandaríkjanna á fót nefnd til að rannsaka umfang bjaga í vísitölu neysluverðs þar í landi. Þá var mönnum ljóst að vegna þess að vísitalan ofmat verðhækkanir höfðu verðtryggðar greiðslur út úr félagslega kerfinu vaxið umfram verðlag og kostnaður ríkisins vegna þessara hækkana umfram umsamdar hækkanir hljóp á milljörðum dollara ár hvert. Því var sett á fót nefnd til að meta umfang þessa bjaga og benda á úrbætur. Í skýrslu nefndarinnar, sem jafnan er nefnd Boskin skýrslan (kennd við formann nefndarinnar, Michael J. Boskin), var hækkun á vísitölu neysluverðs vegna bjaga metin 1,1% á ári. Þar af voru staðkvæmdaráhrif 0,4% sem skiptast í áhrif á efra lag vísitölunnar upp á 0,15% og á neðra laga vísitölunnar upp á 0,25%. Í kjölfarið á vinnu þessarar nefndar var gerð sú breyting að tekin var upp ný aðferð við útreikning í neðra lagi vísitölunnar þar sem stuðst var við margfeldismeðaltal. Jevns vísitöluformúlan er dæmi um formúlu sem byggir á margfeldismeðaltali verðhlutfalla og er notuð til að reikna verðbreytingar í neðsta lagi neysluverðsvísitölu. Með formúlunni er reiknað óvegið margfeldismeðaltal og með því er gengið út frá því að vogir séu jafnar þó að verðhlutföll breytist. Sú forsenda heldur ef vörurnar sem um ræðir hafa einingarteygni þannig að ef verð einnar vöru hækkar þá lækkar neysla hennar hlutfallslega jafn mikið og hlutdeild vörunnar í vörukörfunni helst óbreytt (Dalton, Greenlees og Stewart, 1998). Formúla sem þessi hentar ekki vel fyrir efri flokka vísitölunnar því að þar eru vegnar saman vörur sem innbyrðis eru ekki góðar staðkvæmdarvörur, t.d. húsnæði og húsgögn. En fyrir flokka í neðra lagi vísitölunnar er eðlilegt að gera ráð fyrir því að neytendur bregðist t.d. við verðhækkunum með því að velja ódýrari staðkvæmdarvöru. Einingarverð-

teygni er þannig innbyggð í Jevons formúluna og aðferð sem þessi kemst nokkuð nálægt því að ná fram kostum afburðavísitalnanna, án þess að fyrir liggi gögn til að meta nýjar vöruvogir sem eru nauðsynlegar til að reikna t.d. Fisher vísitölu. Niðurstaðan er sú að með þessari leið er verulega dregið úr staðkvæmdaráhrifum í vísitöluútreikningi og þau jafnvel upprætt að fullu í neðra lagi vísitölunnar (Diewert, Huwiler og Kohli, 2009).

Mögulegt er að meta staðkvæmdaráhrif fyrir ólíka vöruflokka út frá sögulegum gögnum og þannig er hægt að tilgreina þá vöruflokka sem helst verða fyrir þessum áhrifum. Við gerð verðvísitölu er þá mögulegt að taka mið af slíkum upplýsingum þegar vogir eru metnar og að leggja áherslu á að uppfæra reglulega vogir fyrir þessa flokka sem breytast hraðast ef gögnin til þess finnast. Slíkt getur þó krafist ýmissa ályktana og nauðsynlegt er að leiðréttingar af þessu tagi séu gerðar með gegnsæjum hætti. Í kjölfar hruns bankakerfisins á Íslandi á haustmánuðum 2008, sem óhjákvæmilega olli miklum breytingum á högum almennings í landinu, vaknaði umræða um skekkjur í mælingu Hagstofu Íslands á vísitölu neysluverðs. Var athyglinni beint að því að ákveðnir vöruflokkar hefðu talsvert vægi í vísitölunni þó að eftirspurn eftir þeim vörum væri ekki lengur til staðar og verð hefði hækkað mikið. Ef áhersla væri lögð á það að uppfæra hratt vogir í efra lagi vísitölunnar færi umræða um staðkvæmdarvillur í vísitölunni hugsanlega ekki jafn hátt en það sem er ekki jafn augljóst er að vandinn væri þá enn að miklu leyti til staðar. Ástæðan er sú að þó að veruleg leiðrétting yrði gerð á vogum á efra lagi vísitölunnar hefði það ekki nema að litlu leyti áhrif á staðkvæmdarskekkju því að hún verður að miklu leyti til í neðra lagi verðvísitölunnar. Í grein eftir Manser og McDonald (1988) er gert mat á staðkvæmdaráhrifum í verðbólgu-mælingum í Bandaríkjunum og það borið saman við sambærilegar rannsóknir frá fyrri tíð. Höfundarnir telja að bjagi vegna staðkvæmdaráhrifa hafi verið vanmetinn og rekja það til þess að í fyrri rannsóknum á þessum bjaga hafi gögnin sem unnið var með ekki verið greind jafn ítarlega í sundur. Með því að greina gögnin í sundur í enn fleiri undirflokkar en áður ná þeir að leiðrétta staðkvæmdarbjaga í lægri lögum vísitölunnar og niðurstaða þeirra er sú að stærðargráða metins bjaga eykst eftir því sem vísitalan er greind niður í smærri einingar. Þetta stafar af því að staðkvæmdaráhrif koma fram í vali neytenda í lægstu lögum vísitölunnar þar sem fólk velur t.d. matvöru sem ekki hefur hækkað eins mikið í verði og sú sem það er vant að kaupa á meðan sú sem hefur hækkað vegur þyngra í vísitölunni en er ekki lengur keypt. Staðkvæmdaráhrifin eru þá til staðar í neðsta lagi allra flokka vísitölunnar svo lengi sem fyrrnefnd skilyrði um breytt verðhlutföll og tilvist staðkvæmdarvara séu fyrir hendi. Fyrir ólíka vöruflokka er mjög misjafnt hve hratt söluverð breytist þegar t.d. miklar gengisbreytingar verða og verð á vörum með háan veltu-hraða breytist hugsanlega hraðar. Gengisbreyting kemur því fyrr fram í innfluttri dagvöru og eldsneyti en þegar um er að ræða varanlegar neysluvörur eins og bíla og stór heimilistæki. Þess má geta að á vef Hagstofu Íslands voru birtar algengar spurningar og svör tengd vísitölu neysluverðs í kjölfar atburða haustsins 2008. Þar kemur

meðal annars fram að ef vog fyrir bíla hefði verið felld út úr vísitölunni hefði hækkun vísitölunnar á tímabilinu frá október 2008 til febrúar 2009 mælst 0,2% hærri en ella (Hagstofa Íslands, á.á.).

5. Hvernig er mati á vogum háttað í öðrum löndum?

Hagstofur innan Evrópu og víðar vinna að miklu leyti eftir samhæfðu verklagi við gerð verðvísitalna þó að innan hvers lands ráðist endanleg útfærsla einnig af þeim gögnum og aðföngum sem fyrir hendi eru. Alþjóðavinnumálastofnunin gefur út handbók um gerð neysluverðsvísitalna og að þeirri útgáfu koma meðal annars fulltrúar Alþjóðagjaldeyrissjóðsins og Evrópsku hagstofunnar (Eurostat). Fulltrúar Hagstofu Íslands koma einnig að starfshópum um aðferðarfræði innan Evrópsku hagstofunnar og Ottawa hópsins, sem er samstarfsvettvangur sérfræðinga um verðvísitölur.¹ Til að gefa mynd af breytileika aðferða milli ólíkra hagstofa eru hér teknar saman upplýsingar upp úr lýsigögnum og öðru birtu efni fyrir neysluverðsvísitölur nokkurra landa. Gera verður þann fyrirvara að oft eru lýsigögn ekki uppfærð um leið og aðferðafræði er breytt og lýsingar á aðferðum eru mis ítarlegar.

Hagstofan í Noregi metur vogir fyrir vísitölu neysluverðs með rannsókn á útgjöldum heimilanna og leggur til grundvallar niðurstöður þriggja árlegra rannsókna. Vogirnar eru endurmetnar í ágústmánuði hvers árs og frá og með ágúst 2008 er byggt á niðurstöðum fyrir árin 2005 til 2007, þ.e. reiknað er meðaltal þessara þriggja ára en það er sama aðferð og Hagstofa Íslands notar (Statistics Norway, 2001). Munurinn er sá að hér á landi er grunnurinn uppfærður 7 mánuðum síðar en gert er í Noregi en að öðru leyti eru aðferðirnar sambærilegar þegar horft er til útgjaldarannsóknanna. Í neðra lagi vísitölunnar var tekin upp notkun margfeldismeðaltals árið 1999 sem er sú formúla sem jafnan er beitt við útreikninginn hjá Hagstofu Íslands.

Í handbók finnsku hagstofunnar um útreikning vísitölu neysluverðs þar í landi kemur eftirfarandi fram (Statistics Finland, 2008):

The consumer price index describes the price development of goods and services purchased by households in Finland, keeping the commodity basket and its weighting the same throughout the period calculated.

Vogum vísitölunnar er því haldið föstum yfir útreikningstímann. Einnig kemur fram að vogir vísitölunnar eru endurskoðaðar á fimm ára fresti en að hugmyndir séu uppi um að uppfæra vogir árlega og er þar vísað til Breta, Frakka og Svía sem hafa þann háttinn á. Núverandi vísitala var sett á 100 árið 2005 en vogirnar byggja á þjóðhagsreikningum ársins 2004 og þar eru upplýsingar um einkaneyslu byggðar á rannsókn á útgjöldum heimila frá árinu 2001 (Statistics Finland, 2008). Því eru vogir finnsku neysluverðsvísitölunnar byggðar á talsvert eldri gögnum en vogir þeirrar íslensku.

1 Á vef Ottawa hópsins má nálgast fjölmargar rannsóknagreinar á sviði verðvísitalna.
www.ottawagroup.org

Samkvæmt gögnum af vef sænsku hagstofunnar er ólíkri aðferð beitt þar. Í efsta lagi vísitölunnar, þar sem yfirflokkar eru vegnir saman, er byggt á nýjum og reglulega uppfærðum gögnum um neyslu heimilanna. Fyrir vísitöluna hverju sinni er notast við gögn um neyslu frá árinu á undan en þar sem tölur um veltu ársins eru ekki fullunnar fyrr en nokkru eftir að árið er liðið er fyrst um sinn byggt á mælingum fyrir þrjá fjórðunga og spágildi fyrir þann fjórða. Þessar vogir byggja fyrst og fremst á tölum úr þjóðhagsreikningum um neyslu í Svíþjóð. Í neðri lögum vísitölunnar eru yfirflokkarnir greindir frekar í sundur eftir niðurstöðum hefðbundinnar útgjaldarannsóknar (Statistics Sweden, 2001). Með þessu móti fást vogir í efsta lagi vísitölunnar uppfærðar mun hraðar en t.d. með þeim aðferðum sem lýst var fyrir norsku og íslensku vísitöluna en vandinn er sá að gögnin eru ekki sundurgreind með sama hætti og ef um útgjaldarannsókn væri að ræða. Aðferð sem þessi byggir á góðu aðgengi að gögnum um heildarveltu yfirflokka vísitölunnar en sundurgreining þessara yfirflokka í aðrar vörur er gerð með eldri gögnum því að gögn úr þjóðhagsreikningum liggja fyrir mun fyrr en niðurstöður nákvæmra útgjaldarannsókna. Því er ekki komist hjá því að gera útgjaldarannsókn af einhverju tagi meðal heimila til að meta vogir fyrir neðra lag vísitölunnar.

Írska hagstofan uppfærir grunn vísitölu neysluverðs með eigin rannsóknum á einkaneyslu, þar með talinni útgjaldarannsókn meðal heimila. Slíkar rannsóknir eru framkvæmdar á fimm ára fresti og í handbók fyrir vísitölu neysluverðs þar í landi frá ágúst 2008 kemur fram að á þeim tímamarki væri vísitalan byggð á grunni útgjaldarannsóknar sem gerð var á tímabilinu frá nóvember 2004 til desember 2005. Niðurstöður þeirrar rannsóknar voru færðar á verðlag desembermánaðar 2006 og vísitalan svo sett á gildið 100 í þeim mánuði. Af þessu má ætla að næsta útgjaldarannsókn nái yfir árið 2010 og að vísitala byggð á þeim grunni verði birt árið 2012, sett á gildið 100 í desember 2011. Aðferðinni svipar til þeirrar sem beitt er í Finnlandi og helsti munurinn á þessum tveim og þeirri sem beitt er á Íslandi er að notast er við eitt ár frekar en meðaltal þriggja ára og að vogin er uppfærð á 5 ára fresti en ekki árlega.

6. Verðstöðugleiki

Meginmarkmið peningamálastefnu víðast hvar í dag er að halda verðlagi stöðugu og sú skoðun er nú ríkjandi að verðbólga sé almennt skaðleg fyrir hagkerfið í heild, dragi úr varanlegum hagvexti, tefji sköpun nýrra starfa og skerði lífskjör (ECB bulletin, May 2008). Árangur landa við að halda aftur af verðbólgunni hefur verið misjafn gegnum árin enda búa löndin við ólíkar aðstæður. Einn augljós áhrifaþáttur á verðstöðugleika hérlendis er sá að stór hluti neysluvara er innfluttur og verðlagður í annarri mynt en íslenskum krónum. Sveiflur á gengi krónunnar hafa því talsverð áhrif á verðlag og fyrir vörur sem eiga sér fáar eða engar innlendar staðkvæmdarvörur koma gengisáhrifin fljótt fram. Tafla 1 sýnir lýsitölur fyrir verðbólgu í nokkrum Evrópulöndum, þar á meðal þeim sem horft var til í þessari grein. Lýsitölurnar eru unnar upp úr gögnum um samræmda vísitölu neysluverðs sem evrópska hagstofan

birtir mánaðarlega.² Byggt var á gögnum frá janúar 1996 til og með febrúar 2009 en þannig fást 158 mæligildi fyrir verðvísitöluna og 146 mælingar á verðbólgu yfir 12 mánaða tímabil. Af þeim löndum sem litið er til í þessari grein hefur verðstöðugleiki verið áberandi minni á Íslandi og á Írlandi en að jafnaði hefur verðbólga hér verið 4,0% ef reiknað er margfeldismeðaltal yfir fyrrnefnt tímabil. Þar sem verðbólga mælist jafnan há er hún einnig sveiflukenndari, þ.e. verðbólguskot eru tíð. Þetta á sérlega við hérlandis því að gengisskellir hafa verið tíðir og þeir valda ekki eingöngu verðbólguskotum heldur einnig því að verðhlutföll breytast hratt.

Tafla 1. Lýsitölur fyrir verðbólgu í nokkrum Evrópulöndum á árunum 1996 til 2009.

	Danmörk	Þýskaland	Írland	Finnland	Svíþjóð	Ísland	Noregur
Hágildi	4,8	3,5	6,0	4,7	4,2	21,9	5,1
Miðgildi	2,0	1,5	2,7	1,4	1,4	2,6	2,0
Lággildi	0,4	0,1	0,1	-0,4	-0,1	0,2	-1,5
Meðaltal	2,0	1,6	3,0	1,7	1,6	4,0	1,9

Í landi með opið hagkerfi og smáan fljótandi gjaldmiðil má alltaf búast við gengissveiflum og óstöðugu verðlagi. Oft hefur verið nefnt að með aðild Íslands að stærra myntsvæði, t.d. með upptöku evru hérlandis, næðist meiri verðstöðugleiki. Í aðdraganda stofnunar evrópska myntsvæðisins dró úr breytileika í verðbólgu milli verðandi aðildarlanda og stöðugleiki komst þar á. Verðstöðugleiki er einnig eitt af skilyrðunum fyrir inngöngu nýrra aðila að myntbandalaginu. Þó er það ekki svo að verðbólga sé sú sama meðal landa myntsvæðisins heldur er ennþá munur á verðlagi milli landanna og það er eðlilegt að verðbólga sé einnig mismikil. Ólík verðþróun stafar meðal annars af leiðréttingu verðhlutfalla sem fylgir stofnun myntsvæðisins, t.d. vegna aðlögunar raunlauna en einnig vegna þátta eins og mishröðum vexti í framleiðni milli landanna (í grein Angeloni og Ehrmann (2004) er fjallað um ýmsar orsakir breytilegrar verðþróunar innan myntbandalagsins). Verðstöðugleiki myndi færast nær því sem þekkist innan myntbandalagsins ef Ísland gerðist aðili að því.

7. Mat á bjaga vegna staðkvæmdaráhrifa

Mat á bjaga vegna staðkvæmdaráhrifa verður ekki gert öðruvísi en með hagamæl-ingum. Til þess að mæla bjaga t.d. Laspeyres verðvísitölu þarf hið sanna gildi sem vísitölunni er ætlað að mæla að vera þekkt. Þegar um er að ræða t.d. vísitölu neyslu-verðs þá er sú vísitala auðvitað ekki fyrir hendi eins og áður var rætt en hins vegar má með ýmsum aðferðum meta raunverulegar breytingar framfærslukostnaðar og fá þannig mat á því hve mikill bjaginn er. Laspeyres og Paasche vísitöluformúlurnar gefa efri og neðri mörk fyrir raunverulega framfærsluvísitölu en að gefnum vissum

2 Gögnin má nálgast á vef Evrópsku hagstofunnar:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/hicp/introduction>

forsendum um samband verðbreytinga og neysluhegðunar má ætla að afburðavísitala eins og t.d. Fisher vísitala gefi gott mat á raunverulegri þróun framfærslukostnaðar. Diewert, Huwiler og Kohli (2009) meta staðkvæmdaráhrif í vísitölu neysluverðs í Sviss með því að reikna vísitöluna til baka með Fisher formúlu yfir tímabilið frá 1993 til 2000 og þeirra mat er að staðkvæmdaráhrif í efra lagi hafi hækkað vísitöluna um 0,13% á ári að jafnaði. Sú niðurstaða er keimlík þeirri sem birt var í Boskin skýrslunni þar sem staðkvæmdaráhrif í efra lagi vísitölu neysluverðs í Bandaríkjunum voru metin 0,15%. Í eldri greinum (Manser og McDonald, 1988 og Aizcorbe og Jackman, 1993) höfðu áhrifin verið metin nálægt 0,2% og Hill (2006) tekur saman nokkrar rannsóknir til viðbótar sem meta áhrifin á bilinu milli 0,15% og 0,25%. Ætla má að staðkvæmdaráhrif í vísitölu neysluverðs hérlandis séu ekki ósvipuð. Oft hefur verðbólga á Íslandi mælst tiltölulega há og lítill verðstöðugleiki getur valdið því að staðkvæmdaráhrifin verði meiri en ella en á móti kemur að dregið er úr áhrifunum með því að færa t.d. tímanlega inn nýjar upplýsingar um neyslu þegar vogir vísitölunnar eru metnar. Eins og fram hefur komið getur bjagi í vísitölunni orsakast af þeirri útreikningsaðferð sem valin er. Evrópska hagstofan (Eurostat) birtir mánaðarlega samræmda vísitölu neysluverðs til að mæla á samانبurðarhæfan hátt verðbreytingar innan EES. Þar hefur Eurostat einfaldlega lagst gegn notkun ákveðinna formúla vegna þess bjaga sem fylgir notkun þeirra en tekið fram aðrar sem eru leyfðar, þar á meðal Jevons formúlu sem er einmitt byggð á margfeldismeðaltali.

8. Niðurstöður

Það er vandkvæðum bundið að mæla breytingar á verðlagi einkaneyslu með vísitölu sem byggir á fastri vörukörfu. Neytendur bregðast við verðbreytingum með því að neyta annarra vara en þeir hefðu ella gert og kallar það fram bjaga í mælingu neysluverðs sökum staðkvæmdaráhrifa. Vandamálið sem fylgir notkun Laspeyres gerðar af vísitöluformúlu hefur þekkt síðan snemma á 20. öldinni en nú hafa að mestu verið fundin ráð við vandanum, meðal annars með notkun vegins margfeldismeðaltals í neðsta lagi neysluverðsvísitalna. Staðkvæmdaráhrif eru þó enn að einhverju leyti til staðar, helst innan vöruflokka þar sem verðhlutföll breytast hratt og þar sem framboð staðkvæmdarvara er nægt. Lagt hefur verið mat á staðkvæmdaráhrif í neysluverðsvísitölum ýmissa landa og algengt er að verðbólga sé talin ofmetin um nálægt 0,2% á ári vegna þessa. Álykta má að staðkvæmdaráhrif í vísitölu neysluverðs hérlandis séu þau sömu, eða um 0,2% á árs grundvelli að jafnaði. Bjagi vegna staðkvæmdaráhrifa er ekki föst stærð heldur er hann háður þáttum sem eru breytilegir frá einum tíma til annars. Óstöðugt verðlag hefur áhrif til aukningar staðkvæmdaráhrifa og í samانبurði við þau lönd og þær rannsóknir sem horft var til í þessari grein þá er verðstöðugleiki á Íslandi lítill. Á móti kemur að grunnur vísitölu neysluverðs hérlandis er metinn árlega en víða er slíkt endurmat framkvæmt sjaldnar og með eldri gögnum.

Með tíðri endurskoðun á grunni vísitölunnar má fylgja neyslubreytingum betur eftir og dregur það úr staðkvæmdaráhrifum.

Um höfundinn

Kári Joensen er aðjúnt við Viðskiptadeild Háskólans á Bifröst og hagfræðingur við Rannsóknasetur verslunarinnar. Netfang: kari@bifrost.is.

Heimildaskrá

- Aizcorbe, A.M. og Jackman, P.C. (1993). The commodity substitution effect in CPI data, 1982-91. *Monthly Labor Review* 116 (12), 25-33.
- Angeloni, I. og Ehrmann, M. (2004). Euro area inflation differentials. European Central Bank working paper no. 388, September 2004.
- Balk, B. og Diewert, W.E. (2003). The Lowe consumer price index and its substitution bias. Department of Economics, University of British Columbia, discussion paper 04-07, December 2003. Slóð: <http://www.econ.ubc.ca/discpapers/dp0407.pdf>
- Boskin, M.J., Dulberger, E.R., Gordon, R.J., Griliches, Z. og Jorgenson, D. (1996). Towards a more accurate measure of the cost of living. Final report to the Senate Finance Committee from the Advisory Commission to Study the Consumer Price Index.
- Dalton, K.V., Greenlees, J.S. og Stewart, K.J. (1998). Incorporating a geometric mean formula into the CPI. *Monthly Labor Review*, 121 (10), 3-7.
- Diewert, W.E. (1976). Exact and superlative index numbers. *Journal of Econometrics*, 4 (2), 115-145.
- Diewert, W.E., Huwiler, M. og Kohli, U. (2009). Retrospective price indices and substitution bias. Department of Economics, University of British Columbia, discussion paper 09-01. Slóð: <http://www.econ.ubc.ca/diewert/dp0901.pdf>
- Greenlees, J.S. (1998). Expenditure weight updates and measured inflation. Bls. 57-64 í B.M. Balk (ritstj.) *Proceedings of the third meeting of the international working group on price indices*. Statistics Netherlands.
- Hagstofa Íslands (2008a). Vísitala neysluverðs. (Lýsigögn á vef Hagstofunnar undir flokknum Verðlag og neysla. Uppfært 26. janúar 2008.) Sótt 23. febrúar 2009 af <http://hagstofa.is/pages/349>
- Hagstofa Íslands (2008b). Vísitala neysluverðs apríl 2007-2008. *Hagtíðindi*, 93 (35). Slóð: <https://hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=8138>
- Hagstofa Íslands (2009). Vísitala neysluverðs apríl 2008-2009. *Hagtíðindi*, 94 (32). Slóð: <https://hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=9691>
- Hagstofa Íslands (á.á.). Spurningar og svör um vísitölu neysluverðs. (Vefsíða.) Sótt 27. mars 2009 af <http://hagstofa.is/pages/2249>
- Hill, R.J. (2006). Superlative index numbers: Not all of them are super. *Journal of Econometrics*, 130 (1), 25-43.
- Manser, M.E. og McDonald R.J. (1988). An analysis of substitution bias in measuring inflation, 1959-85. *Econometrica*, 56 (4), 909-930.

- Rannsóknasetur verslunarinnar (2009). Mikill samdráttur var í verslun í febrúar. Frétt á vefsíðu, 12. mars. Sótt 14. júlí 2009 af http://rsv.bifrost.is/Default.asp?fre_id=84876&meira=1
- Rósmundur Guðnason. (2004). Hvernig mælum við verðbólgu? *Fjármálatíðindi*, 51 (1), 33-54.
- Schmidt, M.L. (1995). Comparing market basket changes and the CPI. Bls. 121-126 í American Statistical Association, *Proceedings of the Social Statistics Section*. Slóð: <http://www.bls.gov/ore/pdf/st950200.pdf>
- Statistics Finland (2008). *Consumer price index 2005=100: Handbook for users*. (Statistics Finland handbook 39c.) Helsinki: Statistics Finland. Slóð: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn_978-952-467-924-4.pdf
- Statistics Norway (2001). *Konsumprisindeksen 1995-2000*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Slóð: http://www.ssb.no/emner/08/02/10/nos_c680/nos_c680.pdf
- Statistics Sweden (2001). *The Swedish consumer price index: A handbook of methods*. Stokkhólmur: Statistiska Centralbyrån. Slóð: <http://www.scb.se/statistik/PR/PR0101/handbok.pdf>

RESEARCH NOTE – FLUGA

Why do party systems tend to be so stable? A review of rationalists' contributions

Gissur Ólafur Erlingsson

Abstract: The purpose of this research note is to demonstrate the usefulness of rational choice models in making party-system stability intelligible. First, the 'problem of collective action among potential party-entrepreneurs' makes it puzzling that new political parties emerge at all. Secondly, if the original collective-action problem is overcome somehow, the 'problem of voter coordination' makes it hard for new parties to attract voters. Finally, established competitors have incentives and resources to hold newcomers back. I conclude by maintaining that simple, well-known rational choice models explain the empirical observation by Lipset and Rokkan (1967) that party systems tend to be 'frozen'. Instead, the genuinely puzzling thing is why new political parties emerge and gain support at all.

Keywords: Party systems; 'freezing hypothesis'; party formation; stability

Ágrip: Tilgangur þessarar greinar er að sýna fram á nytsemi skynsemiskenninga við að útskýra af hverju flokkakerfi eru stöðug. Hugsanlegir flokksfrumkvöðlar lenda fyrst í „vanda sameiginlegra athafna“ sem gerir það að ráðgátu að nýir flokkar myndast yfir höfuð. Ef vandi sameiginlegra athafna er leystur, þá eiga nýir flokkar erfitt með að fá kjósendur til fylgis við sig vegna þess að enginn vill kjósa flokk sem enginn annar kys. Að lokum þá hafa keppinautar til langs tíma hvata og getu til að halda nýjum keppinautum niðri. Niðurstaða mín er sú að einfaldar og vel þekktar skynsemiskenningar útskýri vel þá niðurstöðu Lipset og Rokkan (1967) að flokkakerfi hafi tilhneigingu til að frjósa. Hin sanna ráðgata felst í því af hverju nýir flokkar verði til yfir höfuð og njóti fylgis.

1. Introduction

It is now more than 40 years since Lipset and Rokkan's (1967) influential article 'Cleavage Structures, Party Systems, and Voter Alignments: An Introduction' was published. The authors made a fascinating observation. The party systems of the 1960s seemed, with few but significant exceptions, to reflect the cleavage structures of the 1920s. Three years later, Rose and Urwin (1970, p. 295) found robust empirical support for Lipset and Rokkan's observations, and concluded: '[T]he electoral strength of most parties in Western nations ... has changed very little from election to election, from decade to decade, or within the lifespan of a generation'.

The ‘freezing of party systems’¹ was perceived as puzzling by contemporary observers. A vast socioeconomic restructuring had taken place in most industrial democracies, and theories which dominated the social sciences at the time, in particular various versions of pluralism and Marxism, predicted that when society changed and became more differentiated, organisations representing new interests would arise (cf. Truman 1951; Dahl 1961). Hence, party systems were expected to evolve in response to social change. However, as Lipset and Rokkan showed, this was obviously not taking place. Although the degree of continuity can be debated, the stability in European party systems – here defined as the absence of new, competitive players – between 1920 and 1970 is in demand of explanation.

Surprisingly, with some notable exceptions (e.g. Karvonen and Kuhnle 2001), attempts to explain Lipset and Rokkan’s observations have been scant. Lipset and Rokkan (1967, p. 30) themselves actually seem perplexed by their own findings, and state that ‘[t]here are no straightforward answers to these questions’. Mair (1997a, p. 5), who has written extensively in this field, maintained that neither Lipset and Rokkan nor their followers have sufficiently elaborated upon how and why party systems actually freeze into place, and what mechanisms are responsible for producing this type of party-system stability. Matt Golder (2003, p. 2) puts this even more bluntly, and states that ‘[c]urrent research has had very little to say about *why* party systems exhibit this type of stability’. Additionally – with one prominent exception (Hug 2001) – most scholars writing in this genre have not applied tools from rational action theory, but are instead firmly placed within the genre of political sociology.

The purpose of this research note is to demonstrate the usefulness of applying well-known rational choice models to ‘solve’ Lipset and Rokkan’s puzzle. This contributes to elucidating individual-level mechanisms, and provides a less complex – and therefore better – explanation (than those, for instance, that build up arguments about the psychology or sociology of voter loyalty) as to why party systems typically tend to have so few competitive players. This is line with Popper’s (1992) credo that simple explanations are to be preferred to more elaborate and intricate ones.

The approach proposed here is that instead of asking why party systems have been so surprisingly stable, it is fruitful to rephrase the question and ask: (a) Why are new parties so seldom formed, and if formed, (b) why do they have such a hard time attracting sufficient electoral support to gain representation in parliaments? I

1 I am only interested in the part of the ‘freezing hypothesis’ that concerns the ‘supply side’, i.e. the relative absence of new, competitive alternative parties on the market for votes. The concept of frozen party systems is, however, not identical with that of systems where few new parties emerge. In fact, Bartolini and Mair (1990) claim that it is precisely the demand side that is important, i.e. that a *lack of electoral volatility* is the best indicator of freezing in party systems. However, in this research note, stability is defined at the party system level: as the relative absence of new party alternatives.

maintain that producing answers to these questions that are firmly grounded in the principles of methodological individualism and assumptions about the purposive behaviour of individuals enhances our understanding of the mechanisms underlying the ‘freezing’ of party systems. As it turns out, I conclude that it is actually not puzzling at all that party systems tend to be stable. Rather, it is the emergence of new parties that is genuinely puzzling.

2. Rational choice and party-system stability

In this section I argue that three models or perspectives – complementary with each other, grounded in methodological individualism and placed within the rational choice framework – enhance our understanding of the ‘freezing’ of party systems. Taken by themselves, none of these arguments are novel. Put together, placed side by side, they give a simple and intuitive, yet powerful insight into the mechanisms producing the overwhelming stability inherent in party systems. These three perspectives involve:

- The problem of collective action among potential party entrepreneurs.
- The problem of getting voters to vote for new parties.
- The problem of having well-established, powerful competitors.

2.1. The problem of collective action among potential party entrepreneurs

As Olson (1971, p. 15) argues, the provision of public or collective goods is, generally speaking, the function of all organizations. Hence, political parties undoubtedly display the characteristics of collective goods. In the case of *new* political parties this means that people can benefit from the new party’s efforts without contributing to its formation or without voting for it in a public election. Once a political party has been formed and is up and working, the activist’s effort automatically becomes available to others since parties can influence the production of a range of collective goods through decisions made in elected assemblies. All policies that political parties can force through, influence, or veto affect society. This way of conceiving political parties mirrors Laver’s (1997, p. 71) term ‘political services’:

The notion of political services includes the direct provision of public goods but in addition encompasses the provision of more general political regimes that facilitate the production of public as well as other goods and services that might otherwise be available only suboptimally [...] The outcome is the resolution of collective action problems as a result of the provision of what I am referring to here as ‘political services’.

The argument can be traced back to several scholars working within the rational choice framework. For instance, it is implicit in Tullock’s (1971, p. 917) reasoning: ‘When [the voter] casts his vote in the public market, he is producing a public good’. Downs (1957, p. 137), Olson (1971, p. 15), McCulloch (1990, p. 499) and Whiteley *et al.*

(1994, p. 80) reason in a similar vein. This insight has important, yet often overlooked, theoretical implications (cf. Frohlich and Oppenheimer 1970, p. 105), because individuals who form political parties solve a collective-action problem. This fact makes it hardly surprising that not every potentially new political organization ultimately materializes, or as Olson (1971, p. 2) put it:

Unless the number of individuals is quite small, or unless there is coercion or some other special device to make individuals act in their common interest, rational, self-interested individuals will not act to achieve their common or group interest.

This is so because all potential party entrepreneurs wishing that a new political party be formed face a situation which resembles an N-person prisoner's dilemma (cf. Nownes and Neeley 1996).

		Other dissatisfied citizens	
		Form a new party	Refrain from forming a new party
The individual dissatisfied citizen	Engages in forming a new party	(2) Second-most preferred	(4) Least preferred
	Refrains from forming a new party	(1) Most preferred	(3) Second-least preferred

Figure 1. *The paradox of participation.*

Figure 1 illustrates the conflict between individual and collective rationality and explains why not all potential political parties materialize, even though there might be widespread public dissatisfaction with existing political parties and/or general agreement among citizens that a new party is needed. The individual potential party entrepreneur is assumed to reason like this: 'No matter if I engage in the project of forming a new political party or not, either one of two things will happen. Either enough other people will form a new party, or not enough of them will do this. If the first thing happens, I will be able to reap the fruits from the efforts of party entrepreneurs without having to invest (and risk) my money, time, energy and social status. If the second thing happens, my investments in the party formation project would be wasted.' To paraphrase Elster (1989, p. 126), it is better for the whole group if some individuals organize the new party, but best for each potential party entrepreneur to refrain from this strategy.

No matter what other citizens do, it is in the individual citizen's self-interest to refrain from the strategy of party formation. Non-participation is therefore the 'dominant strategy' for all who wish to see a party challenge the already established ones. Hence, the problem of collective action is a first obstacle to the 'de-freezing' of

party systems. It helps us understand why only a few of all potential new parties materialize.

2.2. The problem of getting voters to vote for new parties

If the collective action problem is somehow overcome – that is, if a party entrepreneur steps forward and solves the paradox of participation – the party entrepreneur faces the difficult challenge of attracting voters to his or her new party. This is the second obstacle for newcomers. To understand why newcomers might encounter a particularly large threshold for attracting voters, it is useful to revisit the ‘problem of voter coordination’.

The problem of voter coordination rests on two premises: voters prefer to influence the outcome of elections and they formulate expectations about how other voters will behave before choosing a party. That is, elections can be seen as coordination games amongst strategic voters. In order to show that these premises constitute a problem for new parties, we need to take a detour through Duverger’s (1954) ‘law’: majority systems tend to produce fewer political parties than do proportional ones (cf. Farrell 1997, p. 50). Duverger distinguished between the ‘mechanical effect’ and the ‘psychological effect’. The mechanical effect stems from deviations from proportionality caused by the electoral system in the translation of votes into seats. In a party system that is strictly proportional each participating party gets the same percentage of seats as it receives of the vote. The less proportional the electoral system is, the more the distribution of seats will differ from the distribution of the votes. Almost all electoral systems have some effective thresholds that obstruct minor parties from gaining seats.

However, the psychological effect is the mechanism that underlies the ‘problem of voter coordination’ and constitutes the real problem for party entrepreneurs that manage to solve the initial collective action problem. The psychological effect assumes that voters are aware of the workings of the mechanical effect: voters form expectations about which parties other voters will vote for. If the voter does not expect that enough other voters will support the newly formed party to pass the effective electoral threshold, the voter expects that his or her vote for the new party will be wasted. The individual voter, whose goal is to influence the outcome of the election, will therefore abandon the new alternative and turn to a more established party. Without credible signals about how strong the new party actually might be, potential new party voters will be insecure about how widespread support for it is, and hence – *ceteris paribus* – they will form the expectation that the new party will not get enough votes. Therefore, they will refrain from supporting it.

Golder (2003, p. 23) develops this line of reasoning nicely, and suggests an explanation for party-system stability drawing on evolutionary game theory. He shows how voters become coordinated on a set of established parties over time, and how path-dependent processes make it harder for them to switch ‘paths’ and

coordinate on some newcomer party: 'Once an equilibrium is reached, it is extremely difficult for voters to individually switch their support to a new party. Thus it is not sufficient for new parties to be preferred by large numbers of people for it to achieve success. There are significant coordination problems to overcome as well'.

2.3. The problem of having well established and powerful competitors

As if these two obstacles – 'the collective action problem among potential party entrepreneurs' and 'the problem of getting voters to vote for new parties' – were not enough, there is a third factor, perhaps the most forceful when it comes to pushing new parties to the periphery. Because the market for votes is a zero-sum game, political parties already established in parliaments do not – *ceteris paribus* – wish to see any new competitors on this market at all.

This argument is a recurrent theme in the literature on 'cartel parties'. Established parties are said to have formed a cartel on the market for votes to exploit the resources provided by the state, and hence exclude newcomers from representation (cf. Detterbeck 2005; Blyth and Katz 2005; Katz and Mair 1995). In fact, Lipset and Rokkan's (1967, p. 61) own attempt to explain the freezing process resembles this argument. They underscore how important it is to note what took place when democracy began to consolidate through the introduction of universal suffrage. The party organizations had to adapt to this new situation and transform into mass party organizations in order to connect with the electorate, and hence be able to catch as many votes as possible. These parties – the 'original' or 'early' players in the evolving party systems – constituted an oligopoly in the market for votes. This, of course, like in all kinds of markets, gave these early players an important head start over all potential future challengers.

At the same time, the 'early players' got hold of useful instruments to guarantee their representation. In fact, they got the great advantage of constructing and controlling the rules of the game that structure the possibilities for newcomers to enter publicly elected assemblies. The importance for parties of being able to adjust the rules concerning the electoral system and other types of institutions, like public party finance for instance, cannot be overestimated if we want to understand party-system stability (cf. Lipset and Rokkan 1967; Boix 1999). As Geddes (1995) concludes, political institutions often reflect the interests of those who devised them.

This way of analysing party-system stability is intimately related to a strand in the economic literature which considers why it is the case that newly formed firms often have a hard time establishing themselves in pre-existing markets for goods or services. The 'early players', i.e. the parties that originally got established in the formative years of party systems, got what the economics have dubbed a 'first-mover advantage' (cf. Rajshree and Gort 2001). Their position as first movers allowed them to use strategies such as 'entry deterrence' (cf. Schmalensee 1978), and to devise different kinds of institutional 'barriers to entry' (cf. Demsetz 1982) to increase the

costs to newcomers of competing with established players (see Mueller 1997 for further discussion).

When the 'freezing process' is analyzed through these analytical lenses, with the help of concepts like 'cartels', 'first-mover advantage', 'entry deterrence' and 'barriers to entry', it becomes clear that explanations of party-system stability can be and ought to be placed in the 'actor-centred historical institutionalist' tradition (Thelen 1999). Here, the concept of 'path dependence' is often used to understand the mechanisms underlying stability, continuity and inertia. Paul Pierson (2000, p. 81) illustrates processes of path dependence nicely. He notes that power structures tend to be stable and hard to alter as a result of 'early players' who get control over a political arena, and 'achieve a position of influence first, and are able to use that position to consolidate their hold on a particular "political space". [... G]etting there first often confers very substantial advantages in politics'.

Path-dependent processes kick in as a consequence of the rational behaviour of powerful early players, and these processes make original parties stronger as time passes by. Success fosters success, and thus early players increase their number of members (who contribute monetary and personnel resources), they gain experience and tactical skills for each electoral campaign, and they develop important contacts with mass media and important interest groups, which further strengthens their advantage over potential challengers.

To understand the 'freezing process' in this way is to embrace the insight that the rational behaviour of established parties explains why newcomers have such limited manoeuvring room and such a hard time entering parliaments. This is also the way in which Mair (1983, 1997a) attempts to make the freezing of party systems intelligible: it is the established parties' ability to *adapt* to challengers and changing circumstances, and their ability to *control* the political agenda, that make newcomers so disadvantaged on the market for votes. In fact, if we look at the adaptation argument empirically, it finds support: mainstream parties seem to have a consistent tendency to adapt to public opinion shifts (cf. Adams *et al.* 2006).² This insight turns the causal relationship of structurally oriented theories around: it is not the electorate or the 'class structure' that determines the activities of political parties and the design of party systems, but rather, the political parties that decide what sorts of political conflicts are allowed on the public political agenda.

Three influential scholars – Schattschneider, Schumpeter and Sartori – have developed concepts that are useful for analyses that attempt to explain how and why established party organizations are able to hold back new competitors from the

2 We find an interesting version of the adaptation theme in Meguid (2005), although it is meant as a description of niche parties rather than new parties: whether an established political party chooses to adopt the newcomer's political positions seems to decide the electoral fortunes of the newcomer. This further underscores the importance of how established political parties can act as a threshold to push newcomers back to the political periphery.

market for votes. All three of them criticize structural theories and turn the relationship between independent and dependent variables around: politicians and political parties are analyzed as independent variables, a society's conflict structure as the dependent variable. All of them stress the importance of analysing the supply side of political markets, rather than narrowly focusing on the demand side.

Schattschneider (1960: 66, 69, 102) developed the concept 'mobilization of bias' to underscore that we ought not to analyze political parties as organizational mirrors of what political conflicts exist between social classes in a given society. Instead, political parties need to be analyzed as active subjects with the ability to manipulate public opinion so that they themselves are favoured and potential challengers that wish to bring new issues up to public debate are pushed to the periphery.³ Schumpeter (1976: 270) used the concept of 'the manufactured will' to capture the same idea: that politicians can actively affect and mould public opinion to their own benefit. Finally, Sartori (1969: 84) launched the concept of 'translation handling' to show how political parties are always actively occupied with translating some of the many possible conflicts in society onto the *public* political agenda, while deliberately toning down other conflicts and keeping them away from political debate.

2.4. Summary

Each of the three perspectives presented above is, by itself, a good instrument for explaining stability in party systems. However, when presented in the stepwise fashion that I have used above, they work together to provide a powerful tool for making party-system stability intelligible. The perspectives are related to each other in the following manner: Those few potential political party organizations that survive the first threshold, the problem of collective action, face the next one, that of getting enough voters interested in the new programme being launched. If the second threshold is overcome, established parties become aware of the new challenger, and use their superior resources to keep the challenger away from the political limelight. Note also that a potential party entrepreneur's awareness of the first and second thresholds makes it even less probable that someone will step forward and bear the costs (financial, social, and in terms of time) of forming a new political party.

3. Conclusion

Most students of parties and party systems are acquainted with Lipset and Rokkan's (1967) classic piece. It is notable that it has become famous for its empirical observations about party-system stability rather than for its explanatory contributions. Still today there seems to be agreement that there is a lack of

3 Mair (1997b) discusses in detail how Schattschneider's perspective can be applied to explain party-system stability.

theoretically grounded explanations of party-system stability (cf. Golder 2003; Mair 1997a), and it is rare that scholars attempt to make party-system stability intelligible in a way that is grounded in methodological individualism and rational choice.

The purpose of this article has been to show that our understanding in this regard can be enhanced if we import basic lessons from the rational choice framework in order to elucidate individual-level mechanisms that underlie the freezing process. This, I argue, gives us simpler, hence better, intuitions for why party systems tend to be so stable. Committed to a research program that adheres to the principles of methodological individualism, the assumptions of rational choice, and a mechanism-based approach, I maintain that three complementary models provide us a simpler, and therefore a better understanding of the mechanics underlying the so-called freezing process.

Firstly, 'the problem of collective action' makes it hard for potential political organizations to materialize, and therefore not all interest groups that wish for parliamentary representation actually form political parties. Secondly, the 'problem of voter coordination' makes it hard for new political parties – if their initial collective-action problem is somehow overcome – to gain voter support. Thirdly, and perhaps most importantly, because the competition for votes is a zero-sum game, well-established and powerful competitors have both the incentives and the instruments to fight newcomers and keep them away from the political arena. Indeed, this third factor is the explanation that Lipset and Rokkan themselves tentatively elaborate upon.

To conclude, it is not surprising that Lipset and Rokkan found such remarkable party-system stability. Instead, the genuinely puzzling fact is why all the parties that have been formed throughout the post-WW2 period were formed in the first place and gained support at all. *These* puzzles are the genuine challenges for political sociology, and for future research on parties and party systems.

Does this mean that an exercise like the one performed here – explaining party-system stability – is trivial? Not at all. Having a good hunch about what explains political stability is a prerequisite for generating hypotheses about political change, or, as Thelen (1999: 399) elegantly put it: 'an understanding of political change is inseparable – and indeed rests on – an analysis of the foundations of political stability.'

About the author

Gissur Ólafur Erlingsson is a research assistant at Linköping University, and a research fellow at the Ratio Institute in Stockholm. E-mail: gissur.erlingsson@liu.se.

Bibliography

- Adams, J., Clark, M., Ezrow, L. & Glasgow, G. (2006). Are niche parties fundamentally different from mainstream parties? The causes and the electoral consequences of Western European parties' policy shifts, 1976-1998. *American Journal of Political Science* 50(3), 513-529.
- Bartolini, S. & Mair, P. (1990). *Identity, competition and electoral availability: The stabilisation of European electorates 1885-1995*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Blyth, M. & Katz, R. (2005). From catch-all politics to cartelisation: The political economy of the cartel party. *West European Politics* 28(1), 33-60.
- Boix, C. (1999). Setting the rules of the game: The choice of electoral systems in advanced democracies. *American Political Science Review* 93(3), 609-624.
- Dahl, R. (1961). *Who Governs?* New Haven: Yale University Press.
- Demsetz, H. (1982). Barriers to entry. *American Economic Review* 72(1), 47-57.
- Detterbeck, K. (2005). Cartel parties in Western Europe? *Party Politics* 11(2), 173-191.
- Downs, A. (1957). An economic theory of political action in a democracy. *Journal of Political Economy* 65(2), 135-150.
- Duverger, M. (1954). *Political parties: Their organization and activity in the modern state*. London: Methuen.
- Elster, J. (1989). *Nuts and bolts for the social sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Farrell, D. (1997). *Comparing electoral systems*. London: Prentice Hall.
- Frohlich, N. & Oppenheimer, J. (1970). I get by with a little help from my friends. *World Politics* 23(1), 104-120.
- Geddes, B. (1995). A comparative perspective on the Leninist legacy in Eastern Europe. *Comparative Political Studies* 27(4), 239-274.
- Golder, M. (2003). An evolutionary approach to party system stability. Unpublished manuscript. Accessed 3 May 2008 at <http://homepages.nyu.edu/~mrg217/evolutionary.pdf>.
- Hug, S. (2001). *Altering party systems: Strategic behavior and the emergence of new political parties in Western Europe*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Karvonen, L. & Kuhnle, S. (eds.) (2001). *Party systems and voter alignments revisited*. London: Routledge.
- Katz, R. & Mair, P. (1995). Changing models of party organization and party democracy: The emergence of the cartel party. *Party Politics* 1(1), 5-28.
- Laver, M. (1997). *Private desires, political action: An invitation to the politics of rational choice*. London: Sage Publications.
- Lipset, S. & Rokkan, S. (1967). Cleavage structures, party systems, and voter alignments: An introduction. Pages 1-64 of S. Lipset & S. Rokkan (eds.) *Party Systems and voter alignments: Cross-national perspectives*. London & New York: Free Press.
- Mair, P. (1983). Adaptation and control: Towards an understanding of party and party system change. In H. Daalder & P. Mair (eds.) *Western European party systems: Continuity and change*. London: Sage Publications.
- Mair, P. (1993). Myths of electoral change and the survival of traditional parties. *European Journal of Political Research* 24(2), 121-133.
- Mair, P. (1997a). *Party system change. Approaches and interpretations*. Oxford: Clarendon Press.

- Mair, P. (1997b). E. E. Schattschneider's The semisovereign people. *Political Studies* 45(5), 947–954.
- McCulloch, A. (1990). Joining a political party: A reassessment of the economic approach to membership. *The British Journal of Sociology* 41(4), 497–516.
- Meguid, B. (2005). Competition between unequals: The role of mainstream party strategy in niche party success. *American Political Science Review* 99(3), 347–359.
- Mueller, D. (1997). First-mover advantages and path dependence. *International Journal of Industrial Organization* 15(6), 827–850.
- Nownes A. & Neeley, G. (1996). Public interest entrepreneurship and theories of group mobilization. *Political Research Quarterly* 17(2), 203–221.
- Olson, M. (1971). *The logic of collective action. Public goods and the theory of groups*. Cambridge: Harvard University Press.
- Pierson, P. (2000). Not just what, but when: Timing and sequence in political processes. *Studies in American Political Development* 14(1), 72–92.
- Popper, Karl (1992). *The Logic of Scientific Discovery*. London: Routledge.
- Rajshree, A. & Gort, M. (2001). First-mover advantage and the speed of competitive entry, 1887–1986. *Journal of Law and Economics* 44(1), 131–159.
- Rose, R. & Urwin, D. (1970). Persistence and change in western party systems since 1945. *Political Studies* 2(1), 7–67.
- Sartori, G. (1969). From the sociology of politics to political sociology. Pages 65-100 in S. Lipset (ed.) *Politics and the social sciences*. New York: Oxford University Press.
- Schattschneider, E. (1960). *The semisovereign people. A realist's view of democracy in America*. Hinsdale: Dryden Press.
- Schmalensee, R. (1978). Entry deterrence in the ready-to-eat breakfast cereal industry. *Bell Journal of Economics* 9(2), 305–327.
- Schumpeter, J. (1976). *Capitalism, socialism and democracy*. New York: Harper & Row.
- Thelen, K. (1999). Historical institutionalism in comparative politics. *Annual Review of Political Science* 2(1), 369–404.
- Truman, D. (1951). *The governmental process: Political interests and public opinion*. New York: Alfred D. Knopf, Inc.
- Tullock, G. (1971). Public decisions as public goods. *Journal of Political Economy* 79(4), 913–918.
- Whiteley, P., Seyd, P., Richardson, J. & Bissell, P. (1994). Explaining party activism: The case of the British Conservative party. *British Journal of Political Science* 24(1), 79–94.

Journal submission guidelines

Submissions should be sent through the journal's online system at bjss.bifrost.is. Prospective authors must create a username and password before submitting an article. Informal enquiries may be directed to the editor at ian@bifrost.is. Submitters should specify the intended category of their work (peer-reviewed article, working paper, review, etc.) The main working languages of the journal are Icelandic and English, but material may be published in other languages if circumstances warrant. The journal has a flexible policy on citation style, but expects consistency within each submission. Tables and figures should be submitted in an editable format. Further guidelines for authors, as well as a word processing template in .odt and .doc format, are available online at bjss.bifrost.is.

Leiðbeiningar varðandi greinaskrif

Greinar skulu sendar með rafrænum hætti í gegnum bjss.bifrost.is. Höfundar efnis þurfa að hafa notandanafn og aðgangsorð áður en þeir senda inn greinar. Óformlegar fyrirspurnir má senda til ritstjóra á netfangið ian@bifrost.is. Þeir sem senda inn efni þurfa að láta þess getið hvort um er að ræða grein til ritrýningar, vinnugrein, ritdóm eða annað. Tungumál efnis í tímaritinu eru íslenska og enska en hægt er að birta efni á fleiri tungumálum ef ástæða er til. Stefna tímaritsins varðandi heimildaskrá og meðferð heimilda er sveigjanleg en ætlast er til þess að samræmis sé gætt innan hvernar greinar fyrir sig. Töflur og myndir skulu sendar inn þannig að hægt sé að vinna í þeim ef þörf krefur. Frekari leiðbeiningar fyrir höfunda sem og ritvinnsluform á .odt og .doc formi eru aðgengilegar á bjss.bifrost.is.